



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo pedagógico y su relación con el
desempeño docente del nivel primario, en la I.E.
Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. WILLY JAVIER NINAJA CHOQUE

ASESOR:

Mgr. DANIEL RODRÍGUEZ GIRALDO

SECCIÓN:

EDUCACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2018

Página del jurado

.....
JURADO 1

PRESIDENTE

DR.LUIS LOPEZ PUYCAN

.....
JURADO 2

SECRETARIO/A

Mgr. Lucila Maria Carpio Cornejo

.....
JURADO 3

VOCAL

Mgr. Daniel Rodriguez Giraldo

DEDICATORIA

La tesis la dedico con amor y aprecio a mis padres, hermanos y familiares, por su inmenso apoyo indesmayable que han fortalecido mis capacidades de investigador, a pesar de momentos contraproducentes que fui sorteando, con el soporte incondicional siempre estuvieron presente, a quienes les reconozco y agradezco los esfuerzos depositados, quienes con indesmayable aliento siempre me dieron fuerzas de superación, con los consejos de sus sabias palabras de su experiencia de la vida, y a todas las personas y amistades que estuvieron siempre compartiendo sus conocimientos, alegrías y desconsuelos y que con su aporte hicieron posible este sueño una realidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis maestros, que con sabiduría y paciencia lograron hacer de mi persona de bien, a imaginar sueños para luego plasmarlos en realidades, como la realización del presente trabajo de tesis para obtener el grado académico de Maestro.

El autor.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Willy Javier Ninaja Choque, identificado con DNI N° 00514967, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Tacna; declaro que el trabajo académico titulado Liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, para la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. En el presente trabajo de investigación, he indicado todas las fuentes empleadas, y también he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo con las reglas de redacción determinadas.
2. No he empleado ninguna otra fuente diferente a aquellas claramente indicadas en esta tesis.
3. Este trabajo de investigación, no ha sido anteriormente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Estoy consciente de que mi trabajo, puede ser examinado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De hallar material ajeno, sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 15 de setiembre del 2018



Willy Javier Ninaja Choque

Presentación

Miembros del Jurado, ante ustedes presento la Tesis: Liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, con el propósito de establecer la relación entre Liderazgo directivo pedagógico y el nivel de desempeño de los docentes de primaria; la cual está estructurada en seis capítulos.

En la introducción, estoy iniciando con una síntesis de la realidad problemática y previos trabajos, las teorías sobre liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, la justificación del estudio, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos. En el método, se ha señalado; el diseño de investigación, las variables, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, análisis de datos y aspectos éticos. Los resultados se muestran en gráficos estadísticos y tablas cada una con su interpretación; tanto en forma descriptiva y correlacional, en relación con los objetivos de la investigación. Posteriormente, se efectuó la discusión; en la cual se compara con otros estudios y autores tanto los resultados, conclusiones y teorías referidas al tema. Luego van las conclusiones, las cuales están enunciados en exacta coherencia con los objetivos e hipótesis de investigación.

Al finalizar se expresan recomendaciones, direccionadas a la población en general y en particular al contexto del estudio, con la finalidad de favorecer la correcta toma de decisiones.

Por último, las referencias bibliográficas se presentan ordenadas alfabéticamente y señaladas según las normas APA, las cuales dan seriedad a las citas y fuentes consultadas, así como a todos los anexos.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación; dejo en su consideración la evaluación correspondiente y la formulación de observaciones, que sea de aporte para optimizar el trabajo de investigación.

El autor

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías Relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	34
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Métodos de análisis de datos	41

2.6. Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS.....	43
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII REFERENCIAS.....	67
ANEXOS.....	70
Anexo n.º 01: Matriz de consistencia.....	71
Anexo n.º 02: Instrumentos de recolección de datos.....	74
Anexo n.º 03: Valides y confiabilidad de los instrumentos.....	77
Anexo n.º 04: Validación de expertos.....	79
Anexo n.º 05: Autorización para aplicar instrumentos	82
Anexo n.º 06: Base de datos	83

Índice de tablas

Tabla 01. Percepción de los docentes sobre el nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico.....	43
Tabla 02. Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Liderazgo directivo pedagógico y sus dimensiones.....	45
Tabla 03. Evaluación del nivel de las dimensiones de la variable Desempeño docente.....	47
Tabla 04. Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.....	49
Tabla 05. Percepción del nivel del Liderazgo directivo pedagógico y el Desempeño docente.....	51
Tabla 06. Test de normalidad Shapiro-Wilk de las puntuaciones de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico y Desempeño docente	53
Tabla 07. Test de normalidad Shapiro-Wilk de las puntuaciones de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico.....	54
Tabla 08. Test de normalidad Shapiro-Wilk de las puntuaciones de las dimensiones de la variable Desempeño docente.....	55
Tabla 09. Estadístico de correlación Chi cuadrado, entre la variable Liderazgo directivo pedagógico y las dimensiones de la variable Desempeño docente.....	56
Tabla 10. Estadístico de correlación Chi cuadrado, entre la variable Desempeño docente y las dimensiones la variable Liderazgo directivo pedagógico.....	57
Tabla 11. Estadístico de correlación Chi cuadrado, entre la variable Desempeño docente y la variable Liderazgo directivo pedagógico.....	58

Índice de gráficos

Gráfico 01. Percepción de los docentes sobre el nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo pedagógico	43
Gráfico 02. Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable liderazgo directivo pedagógico y sus dimensiones.....	45
Gráfico 03. Evaluación del nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente.....	47
Gráfico 04. Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.....	49
Gráfico 05. Relación de dependencia entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular	51

Resumen

Establecer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018. Para ello se ha utilizado, el diseño descriptivo correlacional y se hizo la recolección de las valoraciones de una muestra de 30 docentes, seleccionados de manera no probabilística e intencional. Se han usado dos cuestionarios, uno con la intención de recoger la opinión acerca del liderazgo directivo pedagógico y el otro con la finalidad de apreciar el desempeño docente; los dos instrumentos estuvieron planteados y aprobados mediante juicio de especialistas.

Los resultados obtenidos se analizaron a nivel descriptivo e indican, que el liderazgo directivo pedagógico desde la percepción de la mayoría, según el 70% de las valoraciones es bueno; así también del nivel de desempeño docente, cual es mayoritariamente bueno, según el 73% de los encuestados; por tanto, se estableció una correlación buena entre las dos variables mencionadas de estudio.

En conclusión, se presenta la correlación total entre la variable liderazgo directivo pedagógico y la variable el desempeño docente del nivel primario en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018. Se aprecia que existe correlación positiva ($\chi^2=19,2$) con una probabilidad de que se deba al azar muy pequeña de ($\text{sig.}=0,001$). Esta relación indica que a mayor desempeño del docente mayor liderazgo directivo pedagógico. Por lo tanto, ambas variables guardan estrecha relación. Es decir, los aspectos: académico pedagógico, organizacional e institucional, que determinan el liderazgo directivo pedagógico, trasciende claramente en el desempeño docente.

Palabras claves: Liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente.

Abstract

To establish the relationship between the pedagogical leadership and the teaching performance of the primary level in the I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018. For this purpose, the correlational descriptive design was used and the evaluations of a sample of 30 teachers were collected, selected in a non-probabilistic and intentional way. Two questionnaires have been used, one with the intention of collecting the opinion about the pedagogical management leadership and the other in order to appreciate the teaching performance; the two instruments were raised and approved by specialists' judgement.

The results obtained were analyzed at a descriptive level and indicate that the pedagogical management leadership from the perception of the majority, according to the 70% of the valuations is good; Also the level of teaching performance, which is mostly good, according to 73% of respondents; Therefore, a good correlation was established between the two mentioned variables of study.

In conclusion, it presents the total correlation between the variable leadership pedagogical management and the variable the teaching performance of the primary level in the i.e. Mariscal Cáceres de la ugel Tacna, 2018. It is appreciated that there is a positive correlation in a moderate level ((Chi cuadrado=19,2) with a probability that it is due to very small chance of (sig. = 0,001). This relationship indicates that the higher teacher's performance, the higher pedagogical leadership. Therefore, both variables keep a close relationship. In other words, the aspects: pedagogical, organizational and institutional academics, which determine the pedagogical leadership, clearly transcends the teaching performance.

Key words: Executive pedagogical leadership and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En estos últimos años, la gestión educativa y el proceso educativo en general, se han visto afectadas por una sucesión de cambios, como consecuencia de políticas educativas encauzadas a mejorar los niveles de aprendizajes de los estudiantes. En tal sentido, hay una creciente necesidad de respuestas a las demandas de una versátil sociedad; esta realidad, ha provocado que las instituciones educativas implementen gestiones orientadas a brindar un mejor servicio de calidad educativa generadora de aprendizajes, optando por nuevos enfoques de enseñanza aprendizaje y de misión de la institución educativa. Asimismo, al instante de administrar las acciones institucionales y pedagógicas, se atisba una sucesión de dificultades que degenera en una crisis en el esmero y en el entorno de la experiencia inmediata, determinada por el ineficaz estilo de gestión que toman los directivos en las instituciones educativas.

En tal sentido, en los postrimeros años se han originado en nuestro país evoluciones en asuntos educativos, tales como ser: la implementación de lineamientos de políticas educativas en un mediano plazo desde 2001 al 2006; en el 2001, la Consulta Nacional por la Educación, en el año 2002 el Acuerdo Nacional, al año siguiente en el 2003 Ley General de Educación, los Lineamientos de Política Educativa 2004 al 2006, Plan Bicentenario, Reforma Magisterial, las Instituciones Educativas Públicas Emblemáticas , La Beca 18, La Jornada Escolar Completa que incrementa las horas de clases para el estudiante, Plan de Fortalecimiento de la Educación Física, COAR (Colegios de Alto rendimiento), evaluaciones censales en el segundo año de secundaria en las áreas de matemática, comunicación, ciencia tecnología ambiente, y historia, geografía y economía; evaluaciones censales en segundo y cuarto grado de nivel primaria en las áreas de comunicación y matemática, entre varias trazadas por el Ministerio de Educación; conducido por un apoyo técnico, con el fin de brindar un servicio educativo de calidad, dieron paso a la puesta en marcha de que los compromisos de gestión escolar tengan un trabajo serio de seguimiento. En la actualidad, vivimos tiempos de permanente

reflexión y debate en diversas formas en las instituciones educativas. En este contexto, se abriga la esperanza que los directivos y docentes en las instituciones educativas, desenvuelvan intenciones filosóficas, teóricas, legales, administrativas y educativas, y practiquen el cumplimiento de ciertas competencias de su desempeño, de tal forma que puedan obtener los aprendizajes esperados en sus estudiantes, con el fin de integrarse en una sociedad compleja con múltiples intereses y expresiones diversas, y el respaldo y apoyo que todos anhelamos de los padres de familia.

En tal sentido, la gestión de liderazgo directivo, la organización y ordenamiento de la escuela, la actividades con carácter prioritario, los recursos funcionales de gestión, y la preparación del plan institucional, están explicitados en las “Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica” (RM N° 657 -2017 MINEDU), por consiguiente los resultados y consecuencias de la calidad educativa que se da, están sujetos a la inmenso deber y competencia del director, que se pone de manifiesto en los compromisos de gestión del desempeño directivo, para superar problemas de gestión en las instituciones, donde se evidencian escaso entendimiento sobre cómo guiar y administrar la institución educativa, y las condiciones limitadas de numerosos directores para encargarse de la formación continua del personal docente, como una dificultad institucional que demanda prioritaria atención, porque existen casos evidenciados, que de suerte ocasional se hallan directivos en el puesto ,que conducen de manera empírica y práctica a las instituciones educativas que están a su cargo, agravado por la nula atención en recibir capacitaciones oportunas que mejorarían cumplimiento de la función directiva. Ante esta realidad, el apoyo técnico a los directivos y docentes debe ser asumida con mucho compromiso de responsabilidad por parte de las UGELS, implementando capacitaciones para utilizar las rutas de aprendizaje, sobre todo existe mayor demanda de asistencia técnica cuando currículo en general sufre modificaciones, que en estos últimos tiempos son frecuentes.

Por eso, se requiere que los directivos desarrollen habilidades y dominio de sus competencias en la comprensión de los procesos de la labor

administrativa, para concordar con el contexto de cada escuela en las diferentes regiones del territorio nacional, ya que estas dificultades exponen en certeza del rol que comprometen desempeñar los directivos en la conducción de las instituciones educativas.

En tal sentido, la región Tacna, no es ajena a esta problemática y se encuentra en una búsqueda de soluciones, implementando compromisos de gestión regional reflejada en los lineamientos educativos regionales para el desarrollo del año escolar 2018, emitido por la dirección regional de educación de Tacna, instrumento que responde a las demandas educativas de nuestra realidad, mostrando el contexto de la colectividad, situación del personal docente, complejidad de los planes de estudio, la capacidad logística que brinda la planta física. Con la finalidad de implementar y desarrollar los compromisos de gestión, con la intervención y la voluntad decidida de los actores educativos; ciertamente, se demanda que el director ejerza excelente desempeño, que movilice la transformación de la gestión, en pro de la buena escuela que queremos.

En tal sentido, el director demuestra su desempeño con su extraordinario liderazgo, relevantemente en lo pedagógico y formativo, así como evidenciar gestión de aprendizajes, con solvente conocimiento de los procesos y desarrollo pedagógicos y de la institución; análogamente el desempeño de los profesores posee varias sendas que benefician o perjudican, sin embargo, no se conoce el grado de relación entre las dos variables en estudio, demostrando la necesidad de acoger nuevos conceptos y esquemas organizacionales que permitan un eficiente desempeño laboral, a fin de implantar acciones encaminadas a mejorar y fortalecer el desempeño directivo y docente, por tal motivo en la UGEL Tacna se quiere conocer, el Liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

De acuerdo a Espinosa, G. (2014), intenta explicar, mediante un estudio que se realizó sobre el desempeño docente, el cual efectuó en la Universidad Católica de Loja; donde los profesores planifican actividades educativas a nivel de centro y a nivel de aula en función de las necesidades e intereses de los educandos basado en el currículo actual, para poder planificar cada año las asignatura que trabajarán en clase, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes; pretendiendo servirse de los medios del lugar y los materiales didácticos que le brinde la institución educativa, para afianzar los aprendizajes ; en conclusión los docentes tienen un buen desempeño porque en cada clase el punto de partida son los alumnos y cuentan con los recursos que le brinda el entorno para un mejor aprendizaje.

El autor Hernandez, M.(2013), indica que habiendo analizado las estrategias utilizadas para lograr la calidad de desempeño de los directores en la República Bolivariana de Venezuela ,Universidad de Zulia, se obtuvo como resultado que estas estrategias gerenciales de enlace, delegativas y de Ggestión tienen debilidades hacia la gestión al conocimiento , al cambio y a las competencias analíticas e innovadoras a pesar de que la calidad de inspección mostró fortalezas, en correspondencia a las direcciones organizacionales que ha de efectuar los individuos ,de igual forma, las exigencias la competencia comunicativa, lo cual representa uno de los aspectos principales para conseguir la eficacia de desempeño y por tanto la óptima marcha de los establecimientos educativos.

A nivel nacional

Se menciona en una investigación respecto al “liderazgo y el desempeño docente”, que en secundaria en el distrito de Caspizapa, provincia de Picota, 2015; en la Institución Educativa Integrada N° 0769 , existe relación directa entre la supervisión pedagógica y el desempeño de los docentes; alcanzando una correlación moderada y con dirección positiva de 0,604; quiere decir, que

en relación al manejo de conocimientos, la planificación curricular, la mediación y la evaluación del aprendizaje, los docentes refieren que, el acompañamiento pedagógico y el monitoreo inherente a la inspección pedagógica, se encuentra conjuntamente ligado con el desempeño laboral de los profesores; según indica; Tuanama, L.(2015).

Según, García, L. (2016) manifiesta que la calidad de la gestión pedagógica de los educandos se relaciona con el liderazgo del personal directivo del Distrito de Tarapoto en la I.E. José Antonio Ramírez Arévalo (2013) en la cual su investigación consigue un valor de correlación moderada de **0,642** y concluye que en la labor pedagógica de los profesores, respecto a sus ocupaciones pedagógicas, actitud docente ,programación curricular y uso de estrategias metodológicas; tiene relación directa con la gestión pedagógica, institucional ,administrativa, la supervisión y el monitoreo que conforma el Director como Líder.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Existen definiciones, que explican lo que representa el ser un líder, a través de un perfil de características excepcionales que debe tener la persona como ser: carácter, habilidad, destreza; plegado a conductas y usos de poder frente a un colectivo; así como roles que debe cumplir ante los demás: motivador, figura, enlace y tomador de decisiones. Originariamente la concepción de la palabra liderazgo, viene del vocablo ingles *lead*, verbo que expresa la capacidad de dirigir a un conjunto de personas, ya sea un partido político, un grupo social u otra colectividad. En tal sentido, el sinónimo de líder es dirigir, guía y liderazgo de conducción.

Chiavenato, I. (2002), El líder, en su labor, puede desenvolverse en grupos formales e informales, y sin embargo no siempre es un administrador y que para tratar apropiadamente con las personas que laboran con él, el líder también debe ser un administrador (p.557). En consecuencia, se observa otro importante aspecto del liderazgo, en el que desempeño y comportamiento de los liderados se puede ver afectado por la claridad y exactitud de comunicación del líder, puesto que el problema de saber comunicarse es una deficiencia que

afecta al mismo. Es decir, que, entre las funciones del cargo, el Director desempeña también la función de administrador, lo cual implica tomar decisiones con la participación del subordinado, y a adoptar formas de conducta más participativas.

Bolívar (1997), el liderazgo, es la capacidad de provocar cambios en las personas, en forma voluntaria de sus preferencias habituales de supuestos, acciones y creencias, con la finalidad de realizar acciones y lograr objetivos comunes. Rojas y Gaspar (2006, p. 18) precisan que liderazgo es un arte para guiar a un grupo humano. Rensis Likert (2001), Detalla la conducta efectiva que debe de tener un líder eficaz, a través de cinco comportamientos (Murillo, 2006, p. 12), como ser: la capacidad de coordinación y planificación, posesión de conocimientos técnicos, el fomento de relaciones positivas, el mantenimiento del sentimiento de lealtad al grupo y el entusiasmo para alcanzar altos estándares de rendimiento.

Silíceo, F. (2001) refiere que el líder debe guiar inspirando, motivando, teniendo pasión, coherencia, credibilidad e integridad, esperanza y fe; debe tener conductas de presencia y disposición, comunicación, escucha activa, negociación y convencimiento; finalmente el autor refiere que el líder debe reunir cualidades actitudinales de generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo.

Al respecto, se ha evidenciado en el ámbito internacional, así como nacional, que cuando el director emplaza sus objetivos hacia los aprendizajes, su proceder tiene un impacto relevante en el rendimiento académico de los estudiantes, acrecentando su liderazgo pedagógico en la escuela. En efecto, se requiere contar con un referente que reoriente la labor funcional de los directores en todas sus aspectos, desde el salón de clase hasta la vida institucional, desde lo “esencialmente pedagógico”, hasta los diferentes asuntos organizacionales que viabilicen o no el proceso enseñanza-aprendizaje con características esperadas, en el que la gestión escolar, propicie en un entorno como la escuela, donde los procesos educativos trasciendan sobre las diversas gestiones y espacios de la organización; pasando de un trabajo administrativa a un trabajo centrado en los procesos

pedagógicos, en el que el director realmente sea un líder de gestión pedagógica, que posea amplio dominio del enfoque pedagógico, del proceso curricular, la planificación curricular, la gestión de los materiales educativos, el sistema de evaluación, etc., con la finalidad de que pueda dar soporte y acompañamiento a las insuficiencias de los docentes, es decir que en el marco de una propuesta de buen ejercicio directivo, se requiere un director que sea líder, cuya misión principal sea liderar la gestión pedagógica. En nuestro país, lo que contraviene este tipo de liderazgo, es que son de carácter administrativo la mayoría de las responsabilidades y funciones que se asignan por ley a los directores, esta realidad nos muestra que el desempeño se ve empeorado por la inexistencia del liderazgo pedagógico, como consecuencia de factores: como el modo de selección o designación, el paralelismo de cargos y funciones de docente – director, la variedad de estructuras y tipos de escuelas, por la inestabilidad laboral, empeorado por la ausencia de propuestas de formación y capacitación.

En este contexto, al interior de cada componente se diferencian un conjunto de procesos, que complementariamente alimentan a todo el sistema de gestión de la dirección escolar, que consecuentemente se define por la presencia de integrantes que se relacionan entre sí. Como estrategia de política, en el marco de la escuela que aspiramos tener, se ha previsto la creación e implementación del Sistema de Dirección Escolar para establecer la función de los directores convirtiéndolos en líderes del cambio, entendiéndose como componentes organizados y relacionados que interactúan permanentemente.

Según Chiroque (2006), el desempeño es la ejecución de labores funcionales inherentes a la profesión, oficio o cargo que ocupa un individuo, las cuales está obligado o responsabilizado a realizar. En tal sentido, desempeño, son las funciones que cumplen en el ejercicio de su labor el director y el docente. Bajo este postulado, el desempeño docente son las funciones inherentes a su profesión (manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales - valóricos singulares), que realizan los profesores. Esto implica una labor previa que debe desarrollar el docente para prescindir del pragmatismo, el

inmediatismo, así como de la improvisación, durante su gestión al interior del aula, es decir el trabajo que todos los días debe realizar el profesor en el aula de clases para el alcanzar el desarrollo integral de sus estudiantes. Es significativo recalcar, que las funciones técnico – docentes y técnico – administrativas que cumple el profesor, son aspectos que en la práctica nos muestran “el desempeño laboral del docente”; Sin embargo, lo que está muy alejado de la dinámica real del quehacer educacional, es una prueba de conocimientos que tienen un rasgo reduccionista, muchas veces, aunque no necesariamente memorista, libresco.

Indica el Ministerio de Educación de Chile, en el Marco para la Buena Dirección, nos señala que, el papel del director es generar logros de aprendizajes educativos de los estudiantes y efectos positivos institucionales, también la apertura de espacios para impulsar procesos de sensibilización y convocatoria para el trabajo colaborativo con otros, para lo cual debe liderar asumiendo responsabilidades de: animador pedagógico, mediador, motivador, comunicador y gestor de medios y recursos. En este sentido el ejercer propiamente el liderazgo y gestión de un establecimiento educativo que se administra, es bastante complejo de entender, sobre todo cuando el director y los docentes cumplen funciones directivas y técnico-pedagógicas. El dominio motor del Marco para la Buena Dirección, se apoya en el ámbito de Líder, al reconocer cualidades y competencias del director, que contribuyen al logro de los criterios contenidos en las demás áreas. En correspondencia, el marco está planteado y organizado en cuatro importantes áreas de labor funcional del director: Liderazgo, Gestión Curricular, Gestión de Recursos y Gestión del Clima Institucional y Convivencia; pilares que alinean la gestión del establecimiento educativo. De esta forma, el director por su destreza y capacidad participativa en los axiomas pedagógicas, administrativas, financieras y de clima organizacional que se muestren en su comunidad de aprendizaje, es el emplazado, por la colectividad en el presente, a liderar y dirigir el PEI (proyecto educativo institucional) de su establecimiento educativo. (MINEDU, 2005)

En el Perú, El Marco de Buen Desempeño del Directivo, destaca las funciones y compromisos del director, teniendo el objetivo de lograr aprendizajes de los educandos, a su vez pretende reconocer la recargada labor, que el compromiso de director exige, para cumplir y ejercer debidamente el liderazgo y la gestión de la institución educativa que tiene a su cargo. A razón de que no se encuentra descrito explícitamente las responsabilidades de liderazgo que debe cumplir el director en el puesto, el directivo siente una sobre carga e incertidumbre en el trabajo, generándole niveles de estrés permanente al directivo. Por otro lado, los líderes de la educación en estos últimos tiempos, nos han evidenciado en la experiencia, que asumen un conjunto más amplio de labores que hace diez años atrás. Sin embargo, aún se observa también directores que siguen realizando tareas que son consideradas tradicionales y de continua burocracia administrativa, desviando lo encomendado expresamente como el de mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Cabe resaltar, que El Marco de Buen Desempeño del Directivo, considera tres componentes principales muy importantes para garantizar que el director sea un líder, estos son: Evaluación de Acceso y Desempeño, también la ejecución especializada del Programa Nacional de Formación desarrollado en capacidades e indicadores y así como también la Asignaciones e Incentivos que hacen atractivo a asumir el cargo de director, sobre estas se cimenta la plataforma del desempeño del director. (MINEDU, 2013)

Se comprende, que es una gran herramienta como estrategia El Marco de Buen Desempeño del Directivo, ya que este instrumento precisa la política integral de progreso y la valoración de la labor que ejerce el directivo; su composición está estructurado por dos dominios que contiene seis competencias que a su vez sujetan veintidós desempeños, que harán posible llevar a cabo la transformación innovadora de la escuela. Los dominios son interdependientes ya que influyen interconectada mente entre si y viceversa, lo cual les da versatilidad y dinamismo, con la característica de ser parte de un todo integrado y a la vez integrador.

Se entiende que, el dominio: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, tiene carácter evaluativo sistémico de toda la gestión de la escuela; que busca en particular que el proceso de enseñanza -aprendizaje sea de calidad para garantizar buenos resultados a través de una buena planificación, la buena convivencia democrática practicando la interculturalidad y sobre todo con la esencial participación de las familias y la comunidad.

Por otro lado, el dominio: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende las competencias 5 que busca el desarrollo de la profesionalidad docente a través del trabajo colaborativo, la autoevaluación profesional y la formación continua; y la competencia 6 que busca implementar un acompañamiento sistemático al maestro que aseguren la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, enmarcado en el enfoque de respeto a la inclusión y diversidad.

En su entender, competencia, es la acción superior del saber hacer, en un determinado contexto, para ello se debe contar primero con la predisposición de asumir compromisos, tener preparación para realizar las cosas con calidad, tener suficiencia racional, estar ampliamente empoderado de fundamentos conceptuales, tener solvencia moral y ser consecuente con sus propias decisiones. (Ministerio de Educación, 2012a, p. 21).

Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (2015), La competencia es un “saber hacer” con excelencia, puesto que el liderazgo se edifica liderando en el día a día y durante el transcurso apelando a nuestra experiencia, tanto como al conocimiento obtenido y el sentido de comunidad, para la edificación del cambio en la institución educativa, valiéndose del uso de medios sistemáticos; y conservando la reflexión y autoevaluación permanente (racionalidad). La competencia debe tener presente siempre el compromiso y la responsabilidad moral de la enseñanza, es decir todas las competencias deben irradiar el acento ético.

La intención del autor, es ayudar a una mejor comprensión del actuar directivo, afirmando que es contextual, que cada escuela posee una cultura, un clima y una capacidad de evolución muy propia, la cual va desplegando debido a una determinada historia que es preciso respetar y comprender, esta axioma asume, un saber hacer del actuar directivo, en un contexto y realidad determinada, mostrando su particularidad; y que determinadas labores del director consiguen contribuir en una institución educativa en particular, a optimizar la organización y los aprendizajes, pero que no obligatoriamente estas mismas acciones son apropiadas para otra institución educativa.

En el Marco del buen desempeño directivo – MED, se plantean seis competencias que están distribuidas entre los dos dominios:

Dominio 1: Gestión de las condiciones, para la mejora de los aprendizajes.

Según la Competencia 1.

Guía de forma participativa, la planificación del centro educativo, teniendo como base el desarrollo pedagógico, el clima escolar, las características del entorno y los educandos orientadas a lograr metas de aprendizaje.

Según la Competencia 2.

Origina y mantiene la intervención democrática, de los integrantes de la comunidad y a la institución educativa, a favor de los aprendizajes; también el respeto es la base para un buen clima escolar, el reconocimiento a la diversidad y la colaboración mutua.

Según la Competencia 3.

Previene riesgos y favorece las condiciones operativas que afiancen aprendizajes eficientes, en toda la comunidad estudiantil, gestionando con eficiencia y equidad los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros.

Según la Competencia 4.

Lidera procesos de evaluación, de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.

Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos, para la mejora de los aprendizajes.

Según la Competencia 5.

Origina y lidera una comunidad de aprendizaje, con los educadores de su institución educativa; la cual se basa en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.

Según la Competencia 6.

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos, al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje.

Según (MINEDU, 2012), los desempeños, son la evidencia del dominio de la competencia, que se refleja en la realización de acciones visibles, que efectúa el director; en esta concepción, para que se dé el cumplimiento del desempeño, tres condiciones se deben consumir:

- a) Actuación observable.
- b) Correspondencia a una responsabilidad.
- c) Logro de determinados resultados.

Así mismo, en su mayoría los desempeños son pasibles de ser evaluados, por el carácter contextual que se da en la competencia, y se da una valoración a través de la observación, en el propio lugar en el que se desarrollan los hechos. Las evidencias pueden ser colectadas mediante fuentes cualitativas (observación, entrevistas) o cuantitativas (encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, etc.) para determinar el cumplimiento o no del desempeño.

El director como líder pedagógico. El director, indica López (1996) citado por Parra, R., nos dice que es la administración de la organización de una institución educativa; así mismo afirma, que quienes tienen la encargo de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar, son el equipo directivo conformado por el director y los subdirectores, quienes deben cumplir con las funciones de, las competencias concedidas por la Ley Orgánica de Educación (1980), por el nuevo Manual de Supervisión, Director Docente (1996) , el Modelo Normativo de Educación Básica (1980).

El personal directivo debe ostentar innegables caracteres como guía de una organización que manifiesten capacidad y fortaleza básica, para el liderar la escuela; en ese entender, para ejercer el cargo de director y poder cumplir funciones de acuerdo a la norma legal vigente establecida, debe tener las siguientes capacidades:

- Capacidad Técnica: Le va a permitir la adquisición, aplicación y utilización de conocimientos científicos en el plano de su gestión directiva.
- Capacidad Estratégica: Para examinar, predecir posibles impactos, adoptar medidas ante circunstancias complicadas, transformándolas a favor para la organización.
- Capacidad Emocional: Para retar circunstancias y tomar medidas de riesgo que demanda audacia para proceder.
- Capacidad Interpersonal: Refiere relaciones solidarias con su equipo, es decir cordialidad en el más extenso sentido de la palabra.

También, el director debe atender la estructura organizativa interna de la institución educativa, la cual demanda una atención significativa, ya que para poder instituir las diferentes funciones de cada cargo, necesita involucrar en la tarea de organizar la escuela al Consejo Técnico Asesor. A si mismo, a fin de efectuar inversiones con el apropiado control, tal como está determinado en el referente reglamento, debe gestionar y prever el presupuesto, según las insuficiencias identificadas, priorizando las necesidades de la comunidad educativa, con la debida anticipación. Igualmente, es responsable de efectuar

el inventario del patrimonio nacional a su cargo, considerar con el equipo consultivo las diferentes opciones para organizar y gestionar los recursos existentes, adquirir, custodiar equipos, mobiliario, inspeccionar apropiadamente el material, desechando el inservible, decretando su destino, establecer el uso y repartición de la planta física, propiciar un ambiente de buena convivencia en la institución educativa, confección del reglamento interno, horario de la Institución Educativa, la organización de comisiones de trabajo según los requerimientos institucionales.

Además, el director tiene la responsabilidad de planificar, enunciar diagnósticos reales de la institución, determinar prioridades para definir objetos, fines y estrategias, que orientan el plan anual de la escuela elaborado por el equipo técnico-docente previa presentación de los lineamientos para su confección, tomando en cuenta el previo procesamiento de las políticas educativas de instancias superiores.

De acuerdo a Bolívar (1997), el liderazgo se halla disperso a nivel vertical y horizontal en la institución, puesto que se encuentra distribuido, esto nos traslada a meditar en temas como repartición de autoridad, toma de decisiones y empoderamiento con participación compartida. En tal sentido, el liderazgo esta impreciso, porque los miembros de la institución educativa se han empoderado de él, entonces el desafío crítico, es alcanzar un desarrollo institucional de los colegios, de modo que vayan como unidades que generen cambios.

Por tanto, el Marco del Buen Desempeño Directivo, nos dice que para certificar que la enseñanza sea calidad y de responsabilidad con los aprendizajes, la gestión de la escuela debe estar encaminada en una gestión democrática, la cual se puede evidenciar a través de:

- Una organización interna abierta, comunicativa y flexible; significa que en el ejercicio de sus procedimientos de toma de decisiones sea ampliamente democrática.

- El ejercicio del liderazgo pedagógico; con la finalidad de que la institución sea consecuente y asuma compromisos con los resultados para lograr estándares superiores de enseñanza y logros de aprendizaje.
- La institucionalización de la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua; esto quiere decir que tanto de los aciertos como de los desaciertos, la comunidad educativa debe ver como una ocasión de aprendizaje, al echarse una mirada y apreciar la evaluación.
- La promoción de la organización autónoma de sus estudiantes; con la finalidad de que el estudiante asuma un rol más activo de participación e intervención en su etapa escolar.

En realidad, el ejercicio de la dirección en lugar de ser una particularidad preferencial de los líderes formales, sospecharía el retorno al modelo tradicional y burocrático que se anhela dejar, sin embargo, el liderazgo se ve como una práctica dispersa, más “democrática” y distribuida en el conjunto de la organización; inicialmente la organización es estimada como un fenómeno o condición, mas no como un rasgo particular.

En tal sentido, hay que reconocer a la organización escolar, no desechando la importancia de analizar la concepción de liderazgo.

En este contexto, es un componente sustancial para el progreso de la educación, el ejercicio de la gestión del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas, constituyéndose una prelación en la cartera de las políticas educativas.

El desempeño docente

(MDBD, 2014) Busca definir al desempeño docente desde un micro espacio que se da entre docente – educando – conocimiento, que guardan mucha relación y la posición de cada componente establece el valor y lugar de cada uno de los demás, la práctica docente no solos se da en micro espacios sino también en áreas más extensas que normativizan y condicionan sus operaciones: la sociedad, el sistema educativo y la institución escolar.

El autor Montenegro 2003, señala que, el desempeño son hechos conjuntos específicas, la competencia es un patrón frecuente de conducta. Existen circunstancias vinculadas al docente, al alumno y al ambiente el cual fija la realización de la labor del desempeño docente, el cual se ejerce en el contexto de aula, en el medio institucional, en el entorno socio-cultural y en el docente. El desempeño se mide para evaluar la labor docente y optimizar la función educativa. A lo mencionado, la valoración muestra particularidades y funciones bien definidas que se consideran para la aplicación en el debido momento. Por eso es importante delimitar estándares que sirvan de base para que se dé el juicio de valoración.

Así también se determinan que el buen maestro debería ser un individuo que demuestre desbordante amor a un tema de estudio y tener la capacidad de mantener y provocar el interés en los estudiantes, incrementando en ellos las ganas de adquirir más sabiduría. Nuestra humanidad requiere este tipo de maestros. Es una habilidad adquirida en las aulas, la clase de enseñanza que un docente pueda ofrecer a sus alumnos. Cualquiera con inteligencia adecuada puede aprender estas habilidades. La profesión de un buen maestro es quien conoce su labor y lo ejecuta perfectamente; es el que sabe qué hacer y laborara eficientemente con sus alumnos. En síntesis, un excelente maestro es el que se interesa por lograr una eficacia en su profesión. Rodríguez y García (2005).

El autor Hunt (2009), afirma que un buen y excelente profesor es el que con bastante firmeza consigue sus metas dirigidas hacia la enseñanza de sus educandos, sea de forma indirecta o directa.

Zarate dilma (2011) señala que hay cinco aspectos que determinan a los docentes como “buenos profesores” habiéndose investigado sobre escuelas eficaces. A estos “buenos profesores” cuyo perfil es el de liderazgo educativo y transformacional los valoraron, constantemente bien, diversos tipos de alumnos. En conclusión, estos estudios acerca del excelente docente mirado desde la perspectiva del educando se resumen en 5 epígrafes:

- a) Demostraciones claras. Los estudiantes; aprecian y eligen a los docentes que se saben comunicar y manifiestan lo que desean expresar siendo comprendidos por todos los que los oyentes.
- b) Entusiasmo en su labor. Los estudiantes aprecian al profesor entusiasta frente al profesor apático; el profesor apasionado que ama su labor y su disciplina llena de entusiasmo a los educandos.
- c) Motivación. Los docentes que estiman a sus educandos, son especialmente valorados, muestran interés por los percances que puedan tener en el aprendizaje y sin causarles agobio, son de gran apoyo para que se organicen. Consideran buenos profesores a aquellos que valoran el trabajo de sus alumnos y manifiestan altas expectativas en sus educandos.
- d) Interacción. Los docentes que tienen la capacidad de comunicarse sobre temas distintos a los de carácter habitual son excelentes profesores ya que se logran relacionar adecuadamente con los alumnos.
- e) Autoridad. Estiman más a los docentes seguros y que saben dialogar, que, a los profesores inconsecuentes y permisivos, llegando a un clima de trabajo ordenado dentro del aula mostrándose como una autoridad responsable sin ser severos e inaccesibles.

Señala también citando a Dunkin (1997); que para conseguir efectos esperados en los alumnos, el profesor debe tener la capacidad para la “efectividad docente” ; que representa el grupo de conductas , competencias y características de profesores en todos los grados formativos y les permita a los educandos obtener el producto ansiado el cual incluye el éxito de los propósitos de instrucciones determinadas, además de propósitos, más extensos como es : la aptitud de razonar críticamente, solucionar obstáculos, transformarse en ciudadanos efectivos y trabajar colaborativamente.

En otra investigación la efectividad docente se muestra en: Conductas estudiantiles y características como la alimentación y la salud, la experiencia preescolar, el idioma del hogar, el apoyo de los padres, etc. Conductas de los docentes y de las instituciones; características que incluyen el ambiente de la escuela, la dimensión de la clase, los libros y diversos materiales, la infraestructura y el tiempo utilizado en la escuela. Los docentes tienen características como vocación profesional, conocimiento en educación, experiencia, y motivación. Elementos organizativos que contempla la ayuda técnica, sueldos de los docentes, toma de decisiones, currículos y niveles, evaluación a nivel nacional y relación con la comunidad y lo padres. Vegas (2008).

El consejo Nacional realiza evaluaciones basadas en una serie de normas tituladas “Lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer” Hunt (2009) señala que existen propuestas centrales los cuales son :Los maestros integrantes de comunidades de aprendizaje, maduran sistemáticamente en sus experiencias aprendiendo de ellas y tienen la responsabilidad de monitorear y gestionar los aprendizajes de los estudiantes comprometidos con los aprendizajes del estudiante ,estos maestros dominan las asignaturas que enseñan y saben cómo enseñarlas. Entonces, las dimensiones del trabajo del profesor son variadas y depende del perfil del educando en el ámbito en el que se evalúa el “desempeño docente” las que son: el prototipo basado en cómo se comporta el docente en el salón de clases, el prototipo de la experiencia reflexiva, el prototipo del perfil excelente del docente, el prototipo de los resultados que logra el docente.

Estrada (2013) señala que ; el evaluar el “desempeño docente” también es parte de la evaluación institucional, a través del cual tiene en cuenta que el desempeño docente se evalúa a través de indicadores de desempeño que son :como planificador(el educador tiene la capacidad de plantear, emplear y proponer proyectos educativos, con opciones existentes y viables a sus alumnos considerando los aspectos económicos y sociales) ; el rol del facilitador (en el desarrollo de enseñanza aprendizaje tiene la facultad de evaluar) ; como investigador,(es una forma de ser y hacer que el educando muestra siendo creativo e innovador y fomentando el ámbito de la investigación constante) y como orientador (benefician el desarrollo personal y académico de todos los forma integrantes del proceso educativo considerando las cualidades particulares de los estudiantes, teniendo vocación como profesor una buena comunicación con toda la comunidad educativa en especial con los educandos) . Según otro autor el profesor debe tener destrezas, habilidades, conocimientos, valores y actitudes que le admitan darse cuenta la objetividad cultural y social de la educación, Peroza (2000), Afirma que la evaluación del “desempeño docente” guía la actividad pedagógica y fija la conducta de los sujetos ya que establece “que es lo deseable, que es lo valioso y que es lo que debe ser.”.

De esta manera, Valdez (2000) mediante lo siguiente señala que; la evaluación del desempeño docente es una tarea de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y juzga la concepción, práctica, proyección de la profesionalización docente y el desarrollo de la actividad. La evaluación orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los individuos ya que establece que es lo que se desea, este proceso formativo y sumativo de conocimientos del desempeño del educando que muestra la evaluación indica como debe ser el desempeño del profesor. En los contextos socioculturales del país se da esta evaluación que tiene en cuenta los saberes valores y actitudes.

El ser: Se preocupa por la construir la identidad de los estudiantes y el proceso de actitudes, motivaciones y emocional de los educandos.

El saber: El docente, responde a las siguientes preguntas: ¿se preocupa por mantenerse actualizado?, ¿sabe lo que enseña?, ¿sabe cómo enseñarlo?, ¿analiza críticamente las estrategias pedagógicas?, ¿entiende los procesos de aprendizaje y desarrollo de sus educandos?, entre otras.

El hacer: admite accionar estrategias metodológicas y didácticas propias del área; idear, elaborar y valorar, de acuerdo con el ámbito de competencia.

1.4 Formulación del problema

La preocupación, con respecto al liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente, permite que nos basamos en lo relatado y las reseñas citadas acerca del ejercicio del directivo en el manejo de las organizaciones educativas relacionadas con la inserción de los compromisos de gestión que instituye las Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica (RM N° 657 -2017 MINEDU), y las demandas de la importancia del desempeño del docente, nos ha llevado a reconocer un problema que es existente.

Para lograr un buen desempeño profesional como líder directivo y pedagógico es necesario encargarse de los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas concentrando los aspectos pedagógicos, administrativos e institucionales, pero se desconoce de forma objetiva si dichas variables son independientes o están asociadas, por lo cual nos planteamos lo siguiente:

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el grado de correlación, entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el grado de correlación, entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018?

- b. ¿Cuál es el grado de correlación, entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018?
- c. ¿Cuál es el grado de correlación; entre el liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018?
- d. ¿Cuál es el grado de correlación; entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Desde Esta investigación producirá discusión y reflexión sobre el tema que se está indagando, así mismo, los resultados obtenidos estarán incluidos en el ámbito de gestión y académico; por tanto, permitirá exponer el nivel de asociación de las dos variables que son; el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

En la sociedad, la tesis y sus conclusiones son una contribución valiosa a la comunidad formativa (especialistas, directores, docentes); que están vinculados con el liderazgo educativo de los colegios; así como, para la comunidad académica que se encarga de plantear prácticas de gestión y estrategias que son de ayuda para resolver los problemas de las Instituciones Educativas.

Así también, hemos diseñado diferentes instrumentos, como son: métodos, procedimientos y técnicas para el almacenamiento y registro de información apropiadamente validados que le dan a la investigación relevancia metodológica, ya que sirven de referente para próximas investigaciones.

Por lo tanto, se justifica desde la observación de la práctica, ya que La finalidad del estudio correlacional, permitirá resolver el problema del objetivo desconocido acerca del liderazgo directivo pedagógico y la relación con el desempeño docente.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Hi: Existe un grado de correlación directa, entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

Ho: No existe un grado de correlación directa, entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a. Existe un grado de correlación directa, entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.
- b. Existe un grado de correlación directa, entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.
- c. Existe un grado de correlación directa, entre el liderazgo directivo y el uso de materiales del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.
- d. Existe un grado de correlación directa entre, el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación, entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

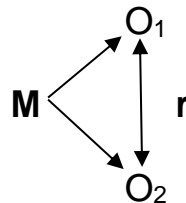
1.7.2 Objetivos específicos

- a. Establecer la relación, entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.
- b. Establecer la relación, entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.
- c. Establecer la relación, entre el liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.
- d. Establecer la relación, entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

Esta tesis pertenece a una investigación básica con un nivel descriptivo. Por lo cual, se utilizó el diseño descriptivo correlacional, que se represente en esta figura:



Donde:

- **M:** Es la muestra, que la representan los profesores del nivel primario que trabajan en la en la I.E. Mariscal Cáceres.
- **O₁:** Observaciones pertenecientes al liderazgo directivo pedagógico.
- **O₂:** Observaciones que se refieren al desempeño docente.
- **R:** Es la relación que hay entre las dos variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: El liderazgo directivo pedagógico

Variable 2: desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: El liderazgo directivo pedagógico	El (MED, 2014) indica las metas y desarrolla acciones necesarias que todo líder necesita para dirigir una institución como cualidades de capacidad	Según el Marco del Buen Desempeño Docente Directivo indica que el liderazgo directivo y pedagógico debe efectuar	Académico pedagógico	Conduce; la elaboración de los documentos de gestión. Comparte la misión y la visión institucional. Dedica tiempo a monitorear y	Ordinal: Bueno Aceptable Deficiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
	cognitiva; quiere decir que se preocupa por obtener un alto nivel de cultura; ética y de personalidad lo que le permitirá desenvolverse con honestidad, justicia, y coherencia para guiar un grupo; y tomar decisiones pertinentes asertivas.	diferentes aspectos de gestión escolar; con énfasis en el ámbito pedagógico, demostrando el desarrollo de las capacidades, competencias y desempeños.		acompañar pedagógicamente. Administra con eficiencia los recursos humanos y económicos.	
			Cultura organizacional	Respeto la autonomía en el trabajo. Trabaja en equipo con los demás. Inspira confianza en la Institución. Actúa con justicia en la institución. Influye en la mejora del clima institucional.	
			Institucional	Delega funciones entre los miembros. Comparte responsabilidades. Logra objetivos trazados en el P.E.I. Celebra el cumplimiento de logros. Comunica decisiones través de órdenes. Felicita a los trabajadores destacados.	
Variable 2:	Valdez (2000) señala que es	El trabajo del docente en el	Proceso de	Planificación de	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño docente	una actividad de análisis de compromiso y formación docente que valora y enjuicia la práctica del profesor en sus diversas dimensiones. Por lo tanto, el conjunto de ejercicios específicos que efectúa el profesor en el centro educativo, como experto en el ámbito de la organización, planificación, conducción y medición del proceso de enseñanza aprendizaje poniendo en evidencia de sus competencias.	aula y la institución educativa tienen un conjunto de actividades y prácticas que abarca varios procesos que son planificación, ejecución y evaluación de la gestión del proceso de enseñanza, aprendizaje.	planificación curricular	programación curricular de corto y largo plazo.	Ordinal : Bueno Aceptable Deficiente
			Proceso de ejecución curricular	Procesos pedagógicos y cognitivos en el aula. Manejo del enfoque pedagógico. Clima del aula.	
			Proceso de uso de materiales educativos	Uso de materiales en el proceso de enseñanza aprendizaje. Uso de equipos y recursos tecnológicos en la enseñanza aprendizaje. Uso de recursos audiovisuales en el aprendizaje.	
			Evaluación de los aprendizajes	Conoce técnicas e instrumentos de evaluación. Uso de modalidades en la evaluación.	

2.3. Población y muestra

Población: Son todos los directivos y profesores, de primaria que trabajan en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, haciendo un total de treinta y uno profesionales.

Muestra: Integrada por treinta docentes, contratados y nombrados que en la actualidad trabajan en el centro educativo Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, escogidos de modo intencional y no probabilística.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En esta Tesis, se utilizó la técnica de la observación y la encuesta; y el instrumento es: una ficha de observación al desempeño docente y el cuestionario, para hallar el punto de vista de los directivos y docentes en relación al liderazgo directivo pedagógico.

Ñaupas, H. 2009, señala una modalidad de la técnica de observación es el instrumento de recolección de datos, análisis y encuesta de contenido y se da en realizar una serie de preguntas plasmadas, en un documento relacionado a la hipótesis de la tesis y por tanto a los indicadores y variables de investigación. El objetivo es comprobar la hipótesis de la tesis a través de la selección de la información.

El Cuestionario acerca del liderazgo directivo pedagógico. La finalidad de este; es obtener su opinión acerca del liderazgo directivo pedagógico que ejecuta el director de la Institución Educativa. Este instrumento fue elaborado por los autores y está integrada de treinta y dos ítem repartidos, en función de las dimensiones de la variable; la cual contiene 5 alternativas de evaluación, teniendo el 4 como puntaje favorable y 0 como menos favorable. También, con estos datos se realizó; una escala ordinal con tres categorías y sus concernientes equivalentes cuantitativos.

Nivel		
Bueno	97 - 128	
Aceptable	65 - 96	
Deficiente	0 - 64	
Dimensiones e indicadores	Ítems	Valoración
Dimensión Académico pedagógico	Del 01 al 12	Puntaje muy favorable (4) Puntaje menos favorable (0)
Dimensión organizacional	Del 13 al 22	
Dimensión institucional	Del 23 al 32	

La cédula de observación que se aplicó al desempeño docente; tiene como objetivo, valorar el trabajo del profesor en su aula. El instrumento fue elaborado por los autores y tiene veintiocho ítems, en base a las dimensiones; y cuenta con 3 alternativas de valoración: 1, No cumple; 2, Cumple parcialmente; 3, cumple satisfactoriamente; también se utilizó una escala ordinal con tres categorías y sus concernientes equivalentes cualitativos para medir y analizar el desempeño docente.

Bueno	71 - 84
Aceptable	57 - 70
Deficiente	28 - 56

Dimensiones e indicadores	Ítems	Valoración
Planificación curricular	Del 01 al 04	1 = No cumple 2 = Cumple parcialmente 3= Cumple satisfactoriamente
Ejecución curricular	Del 05 al 15	
Evaluación de los aprendizajes	Del 16 al 18	
Uso de materiales y recursos educativos	Del 19 al 28	

Relacionado con el proceso de confiabilidad y validación de los instrumentos como medios técnicos; que nos ayudarán a reunir información y datos necesarios, para solucionar el problema que planteamos, debe tener algunos requisitos que avalen su confiabilidad y eficacia al ser aplicados a la muestra de estudio y serán aprobados a través del juicio de especialistas.

Los especialistas mediante juicio; validaron los instrumentos y se procedió a estimar la confiabilidad y validez partiendo de su opinión cuantitativa y cualitativa; a través del coeficiente alfa de **Crombach** a través de la fórmula siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Al inicio, se diseñó los instrumentos, consultando a tres expertos con el grado académico de magister, que evaluaron y analizaron la estructura de los instrumentos, habiéndoles proporcionado el formato; después se corrigió los instrumentos por segunda vez tomando en cuenta la recomendación de expertos, para poder aplicar dichos instrumentos a la población correspondiente, siendo revisada por última vez por los jueces. Los resultados de esta prueba son 0,968 y 0,99, lo que indica buena confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para hallar la información que se recolectó de las dos variables; se usó técnicas estadísticas descriptivas como: desviación estándar, la media, porcentajes, tabla de frecuencias y el coeficiente Chi cuadrado de independencia

Se utilizó; el coeficiente de correlación Chi cuadrado, a través de la fórmula plasmada a continuación; para poder fijar el nivel de dirección y aproximación de las variables.

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Determinándose las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ **No existe** relación directa y significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

$H_1 : r \neq 0$ Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de esta tesis, se requirió la aprobación del Director del Centro Educativo; para facilitar el recojo de la información, y cautelar y advertir la confiabilidad de los datos presentados.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Realizada la encuesta sobre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente, las puntuaciones se trasladaron a una hoja electrónica del MS-Excel para organizarlos en función a los objetivos de la investigación.

Tabla 1:

Percepción de los docentes sobre el nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico.

DIMENSIONES	Nivel						Total	
	Deficiente		Aceptable		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Académico pedagógico	3	10	13	43	14	47	30	100
Organizacional	3	10	8	27	19	63	30	100
Institucional	3	10	6	20	21	70	30	100

Fuente: Cuestionario para medir el Liderazgo directivo pedagógico

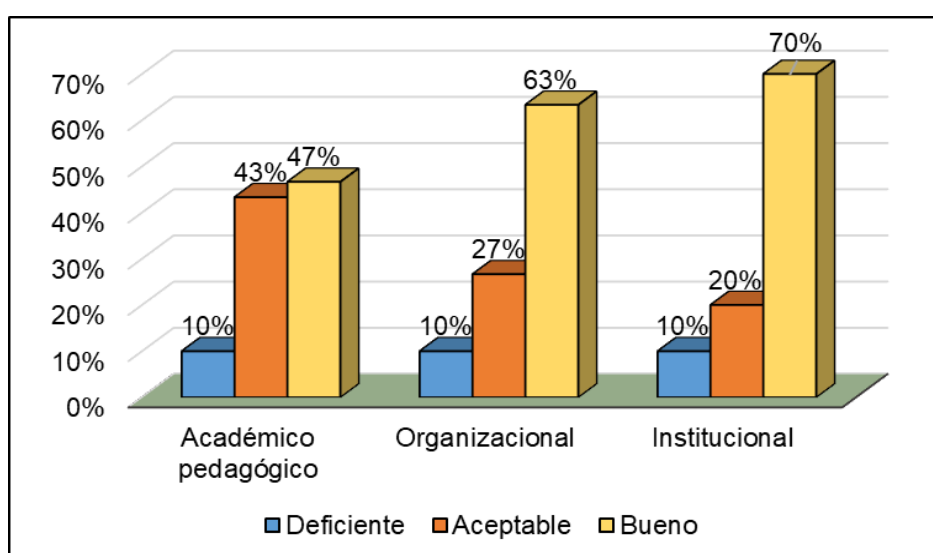


Gráfico 1: Percepción de los docentes sobre el nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico.

Descripción:

En la tabla 1 se aprecia la percepción de los docentes del nivel primario de la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, en el periodo escolar 2018, respecto de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico. Con respecto a la dimensión “Académico pedagógico”, el 47% de los docentes manifiestan que la presente dimensión se encuentra en el nivel bueno; mientras que el 43% lo percibe en el nivel aceptable; en cambio una décima parte de los docentes lo ubica en el nivel deficiente.

En la dimensión “Organizacional”, el 63% de los docentes manifiestan que la dimensión está en el nivel bueno; mientras que el 27% lo percibe en el nivel aceptable; en cambio una décima parte 10% de los docentes lo ubica en el nivel deficiente.

En la dimensión “Institucional”, el 70% de los docentes ubica esta dimensión en el nivel bueno; mientras que la quinta parte 20% lo percibe en el nivel aceptable; y el 10% en el nivel deficiente.

Por lo tanto, los resultados arrojaron niveles muy favorables en las dimensiones “Organizacional” e “Institucional” (Bueno) a diferencia en la dimensión “Académico pedagógico” (Regular-bueno)

Tabla 2:

Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Liderazgo directivo pedagógico y sus dimensiones.

Dimensiones	Medidas descriptivas		Nivel
	Media	Desviación estándar	
Académico pedagógico	36,10	9,575	Aceptable
Organizacional	31,70	8,433	Bueno
Institucional	32,30	7,747	Bueno
Liderazgo directivo pedagógico	100,10	25,454	Bueno

Fuente: Cuestionario para medir el Liderazgo directivo pedagógico

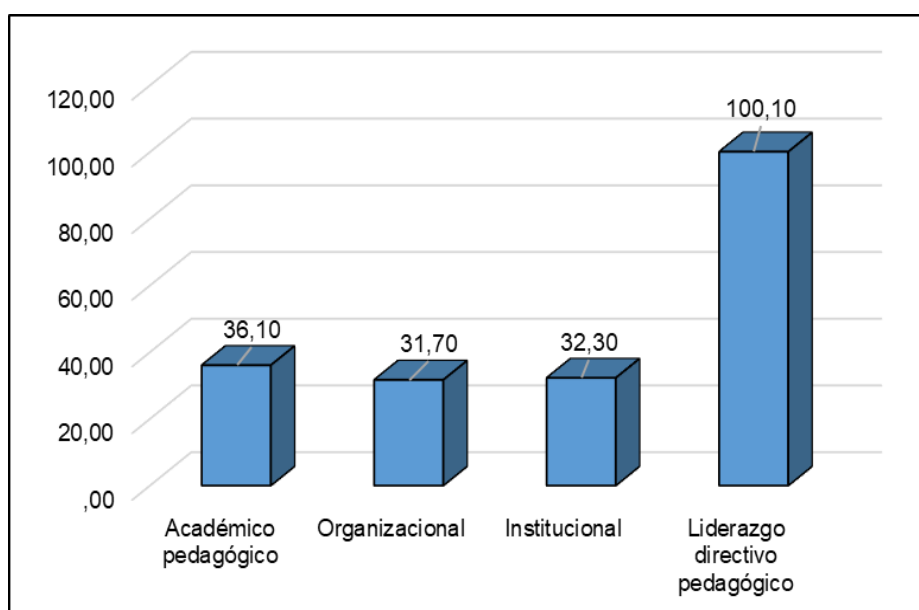


Gráfico 2: *Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Liderazgo directivo pedagógico y sus dimensiones.*

Descripción:

En la tabla 2 se presentan las medidas descriptivas de centralización (media aritmética) y de dispersión (desviación estándar), de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico y total.

Se observa que la dimensión “Académico pedagógico”, presenta una media de 36,10 con una desviación estándar de 9,575, ubicándose en el nivel aceptable; la dimensión “Organizacional”, presenta una media de 31,70 con desviación estándar de 8,433, ubicándose en el nivel bueno; en la dimensión “Institucional”, la media aritmética alcanza el valor de 32,30 con desviación estándar 7,747, ubicándose en el nivel bueno.

En general, las puntuaciones de la variable Liderazgo directivo, tiene una media de 100,1, con una desviación promedio de 25,454, que se ubica que el nivel bueno. Estos valores generan el intervalo de confianza (90,6 – 109,6) que asegura fuertemente al nivel bueno.

Por lo tanto, desde la perspectiva cuantitativa, la percepción del liderazgo directivo pedagógico es muy favorable en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

Tabla 3:

Evaluación del nivel de las dimensiones de la variable Desempeño docente.

DIMENSIONES	Nivel						Total	
	Deficiente		Aceptable		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Proceso de planificación curricular	1	3	2	7	27	90	30	100
Proceso de ejecución curricular	5	17	4	13	21	70	30	100
Proceso de uso de materiales educativos	8	27	0	0	22	73	30	100
Evaluación de los aprendizajes	3	10	7	23	20	67	30	100

Fuente: Ficha de observación del Desempeño docente.

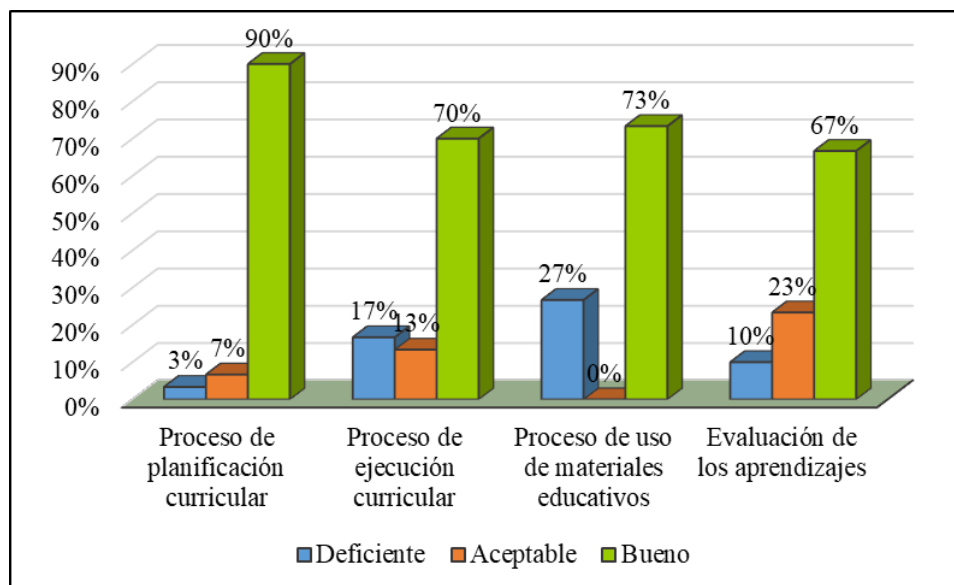


Gráfico 3: Evaluación del nivel de las dimensiones de la variable Desempeño docente.

Descripción:

En la tabla 3 se presentan la evaluación de los docentes del nivel primario de la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, respecto de las dimensiones de la variable Desempeño docente.

Con respecto a la dimensión “Proceso de planificación curricular”, el 90% de los docentes se encuentra en el nivel bueno; mientras que el 7% son evaluados en el nivel aceptable; y contrariamente el 3% se ubica en el nivel deficiente.

Con respecto a la dimensión “Proceso de ejecución curricular”, el 70% de los docentes son calificados como bueno; mientras que el 13%, son evaluados en el nivel aceptable y el 17% en el nivel deficiente.

En la dimensión “Proceso de uso de materiales educativos”, el 73% de los docentes son calificados como bueno; mientras que ninguno como aceptables y el 27% en el nivel deficiente.

En cuanto a la dimensión “Evaluación de los aprendizajes”, el 67% de los docentes son evaluados como bueno; mientras que el 23% en nivel aceptable y la décima parte 10% en el nivel deficiente.

Por lo tanto, se concluye que las dimensiones del desempeño docente, desde la perspectiva del directivo, es favorable.

Tabla 4:

Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.

Dimensiones	Medidas descriptivas		Nivel
	Media	Desviación estándar	
Proceso de planificación curricular	11,70	0,95	Bueno
Proceso de ejecución curricular	29,13	4,92	Bueno
Proceso de uso de materiales educativos	8,17	1,34	Bueno
Evaluación de los aprendizajes	25,77	3,50	Aceptable
Desempeño docente	74,77	10,01	Bueno

Fuente: Cuestionario para medir el Liderazgo directivo pedagógico

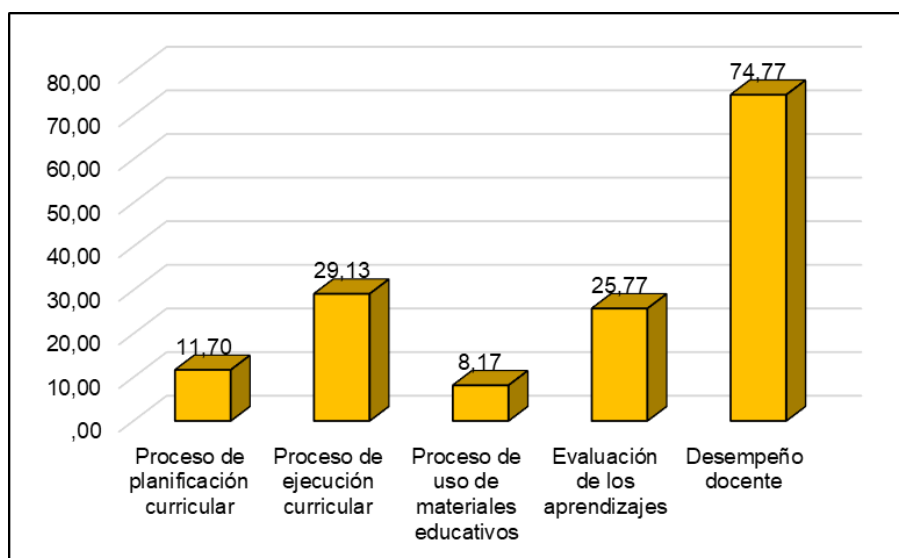


Gráfico 4: *Medidas descriptivas de las puntuaciones de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.*

Descripción:

En la tabla 4 se presentan las medidas descriptivas de centralización (media aritmética) y de dispersión (desviación estándar), de las dimensiones de la variable Desempeño docente y total.

Se observa que la dimensión “Proceso de planificación curricular”, presenta una media de 11,70 con una desviación estándar de 0,85, ubicándose en el nivel bueno; la dimensión “Proceso de ejecución curricular”, presenta una media de 29,13, con desviación estándar de 4,92, ubicándose en el nivel bueno; en la dimensión “Proceso de uso de materiales educativos”, la media aritmética alcanza el valor de 8,17 con desviación estándar 1,34, ubicándose en el nivel aceptable; en la dimensión “Proceso de uso de materiales educativos”, la media aritmética alcanza el valor de 8,17 con desviación estándar 1,34, ubicándose en el nivel aceptable.

En el total del desempeño docente, la media aritmética es de 74,77 con desviación estándar de 10,01, ubicándose en el nivel bueno.

Por lo tanto, desde la perspectiva cuantitativa, el desempeño docente percibido por los directivos, en el nivel primario es favorable en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

Tabla 5:

Percepción del nivel del Liderazgo directivo pedagógico y el Desempeño docente.

VARIABLES	Nivel						Total	
	Deficiente		Aceptable		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo directivo pedagógico	3	10	6	20	21	70	30	100
Desempeño docente	3	10	5	17	22	73	30	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de evaluación

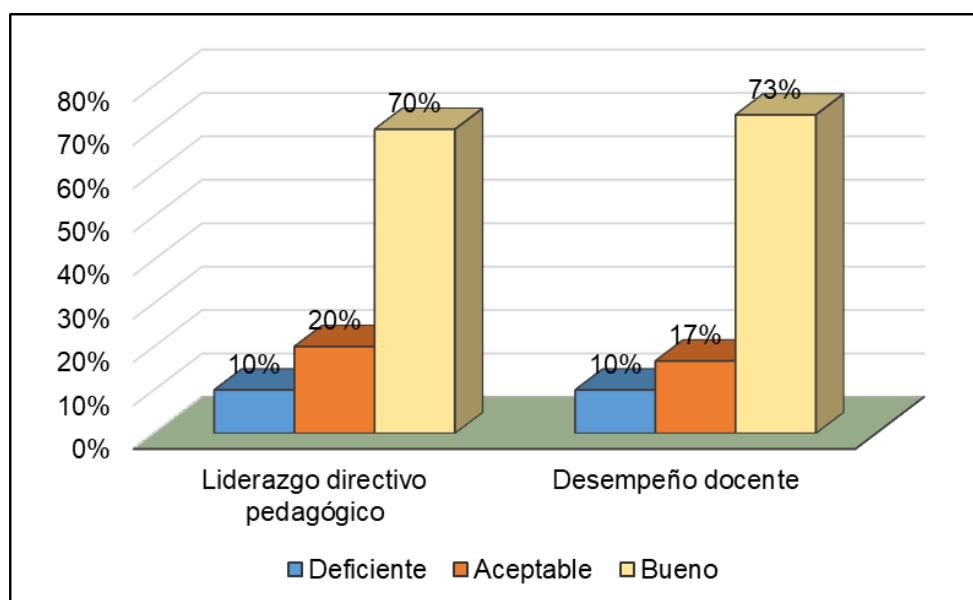


Gráfico 5: Percepción del nivel del Liderazgo directivo pedagógico y el Desempeño docente.

Descripción:

En la tabla 5 se presentan la percepción de los docentes del nivel primario de la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, respecto de las variables Liderazgo directivo pedagógico y Desempeño docente.

Con respecto al Liderazgo directivo pedagógico, el 70% de los docentes percibe un nivel bueno; mientras que una quinta parte 20% lo percibe en un nivel aceptable; y por último la décima parte 10% se percibe en el nivel deficiente.

Con respecto a la evaluación del Desempeño docente, el 73% son calificados en el nivel bueno; mientras que el 17% en el nivel aceptable; y por último la décima parte 10% se ubica en el nivel deficiente.

Por lo tanto podemos concluir que el Liderazgo directivo pedagógico desde la percepción de la mayoría (70%) es bueno; así también del nivel de desempeño docente, cual es mayoritariamente bueno (73%).

3.1. VERIFICACIÓN DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD

Para la verificación del supuesto de normalidad, se plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : La distribución de la variable no difiere de la normalidad

H_1 : La distribución de la variable difiere de la normalidad

Regla de decisión:

Si el valor Sig. > 0,05 se acepta H_0 :

Si el valor Sig. < 0,05 se acepta H_1 :

Tabla 6:

Test de normalidad Shapiro-Wilk de las puntuaciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y Desempeño docente.

Variable	Estadístico	gl	Sig.	Interpretación
Liderazgo directivo pedagógico	0,886	30	0,004	No hay normalidad
Desempeño docente	0,763	30	0,000	No hay normalidad

Fuente: Base de datos. Cálculo en el programa SPSS 18.0

Descripción:

En la tabla 6, según los resultados obtenidos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk para una muestra de 30 sujetos, se observa una significancia equivalente a Sig.=0,004 para la variable Liderazgo directivo pedagógico; y Sig.=0,000 para la variable Desempeño docente, los cuales son menores al valor crítico 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir, que las distribuciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y Desempeño docente difiere de la normalidad.

Por consiguiente, para la verificación de las hipótesis debe utilizarse el test de independencia Chi cuadrado.

Tabla 7:

Test de normalidad Shapiro-Wilk de las puntuaciones de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico.

Dimensión	Estadístico	gl	Sig.	Interpretación
Académico pedagógico	,914	30	,019	No hay normalidad
Organizacional	,871	30	,002	No hay normalidad
Institucional	,866	30	,001	No hay normalidad

Fuente: Base de datos. Cálculo en el programa SPSS 18.0

Descripción:

En la tabla 7, según los resultados obtenidos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk para una muestra de 30 sujetos, se observa una significancia equivalente a $\text{Sig.}=0,019$ para la dimensión Académico pedagógico; $\text{Sig.}=0,002$ para la dimensión Organizacional; $\text{Sig.}=0,001$ para la dimensión Institucional. Estos valores son menores al valor crítico 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir, que las distribuciones de las dimensiones del Liderazgo directivo pedagógico difiere del supuesto de normalidad. Por consiguiente, para la verificación de las hipótesis debe utilizarse el Test de independencia Chi cuadrado.

Tabla 8:

Test de normalidad Shapiro-Wilk de las puntuaciones de las dimensiones de la variable Desempeño docente.

Dimensión	Estadístico	gl	Sig.	Interpretación
Proceso de planificación curricular	,358	30	,000	No hay normalidad
Proceso de ejecución curricular	,755	30	,000	No hay normalidad
Proceso de uso de materiales educativos	,583	30	,000	No hay normalidad
Evaluación de los aprendizajes	,808	30	,000	No hay normalidad

Fuente: Base de datos. Cálculo en el programa SPSS 18.0

Descripción:

En la tabla 8, según los resultados obtenidos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk para una muestra de 30 sujetos, se observa una significancia equivalente a $\text{Sig.}=0,000$ para la dimensión Proceso de planificación curricular; $\text{Sig.}=0,000$ para la dimensión Proceso de ejecución curricular; $\text{Sig.}=0,000$ para la dimensión Proceso de uso de materiales educativos; $\text{Sig.}=0,000$ para la dimensión Evaluación de los aprendizajes. Estos valores son menores al valor crítico 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir, que las distribuciones de las dimensiones del Desempeño docente difiere del supuesto de normalidad. **Por consiguiente, para la verificación de las hipótesis debe utilizarse el estadístico Chi cuadrado de independencia.**

3.3. ANÁLISIS CORRELACIONAL

Para el análisis correlacional, se tuvo en cuenta el coeficiente de independencia Chi cuadrado, con un nivel de significancia del 5%.

Tabla 9:

Estadístico de correlación Chi cuadrado entre la variable Liderazgo directivo pedagógico y las dimensiones de la variable desempeño docente.

Dimensiones de la variable Desempeño docente	Liderazgo directivo pedagógico		
	Chi cuadrado	Sig.	Interpretación
Proceso de planificación curricular	10,3	,000	Significativo
Proceso de ejecución curricular	17,7	,001	Significativo
Proceso de uso de materiales educativos	18,3	,000	Significativo
Evaluación de los aprendizajes	14,6	,000	Significativo

Fuente: Base de datos

Descripción:

En la tabla 9, se presenta las correlaciones entre la variable Liderazgo directivo y las 4 dimensiones de la variable Desempeño docente. Se aprecia que existe correlación positiva en un nivel moderado entre el Liderazgo directivo y la dimensión Proceso de planificación curricular ($\chi^2=10,3$) con una significancia de (Sig.=0,000); de la misma manera para con la dimensión Proceso de ejecución curricular ($\chi^2=10,7$), Sig.=0,001; con la dimensión Proceso de uso de materiales educativos ($\chi^2=18,3$), Sig.=0,000; también con la Evaluación de los aprendizajes ($\chi^2=14,6$), Sig.=0,000.

Tabla 10:

Estadístico de correlación Chi cuadrado entre la variable Desempeño docente y las dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico.

Dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico	Desempeño docente		
	Chi cuadrado	Sig.	Interpretación
Académico pedagógico	14,4	,006	Significativo
Organizacional	15,6	,004	Significativo
Institucional	19,2	,001	Significativo

Fuente: Base de datos

Descripción:

En la tabla 10, se presenta las correlaciones entre la variable Desempeño docente y las 3 dimensiones de la variable Liderazgo directivo pedagógico. Se aprecia que existe correlación positiva en un nivel moderado entre el Desempeño docente y la dimensión “Académico pedagógico” del Liderazgo directivo pedagógico ($\chi^2=14,4$) con una significancia de (Sig.=0,006); en el mismo tipo y nivel con la dimensión Organizacional ($\chi^2=15,6$), con significancia Sig.=0,004; con la dimensión Institucional ($\chi^2=19,2$), con valor Sig.=0,001.

Tabla 11:

Estadístico de correlación Chi cuadrado entre la variable Desempeño docente y la variable Liderazgo directivo pedagógico.

	Desempeño docente		
	Chi cuadrado	Sig.	Interpretación
Liderazgo directivo pedagógico	19,2	,001	Significativo

Fuente: Base de datos

Descripción:

En la tabla 11, se presenta la correlación total entre la variable Desempeño docente y la variable Liderazgo directivo pedagógico. Se aprecia que existe correlación positiva en un nivel moderado ($\chi^2=19,2$) con una probabilidad de que se deba al azar muy pequeña de (Sig.=0,001). Esta relación indica que, a mayor desempeño del docente, mayor liderazgo directivo pedagógico. Por lo tanto, ambas variables guardan estrecha relación.

3.4. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

A. Verificación de la hipótesis general:

a. Formulación de hipótesis:

H_i : Existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

H_o : No existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

b. Nivel de significancia asumido: Se elige $\alpha=5\%$

c. Estadístico de prueba

Como no se cumple el supuesto de normalidad de las puntuaciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y Desempeño docente, se usó el estadístico no paramétrico Chi cuadrado de independencia.

De acuerdo con la Tabla 11, se aprecia que existe relación positiva ($\chi^2=19,2$) y una probabilidad Sig.=0,001, el cual es menor a 0,05; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula H_o y se acepta la hipótesis alternativa H_i

d. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95% se concluye que si existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

B. Verificación de la primera hipótesis específica:

a. Formulación de hipótesis:

H_i: Existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

H₀: No existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

b. Nivel de significancia asumido: Se elige alfa=5%

c. Estadístico de prueba

Como no se cumple el supuesto de normalidad de las puntuaciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del Desempeño docente, se usó el estadístico no paramétrico Chi cuadrado de independencia.

De acuerdo con la Tabla 9, se aprecia que existe relación positiva moderada ($\chi^2=10,3$) y una probabilidad Sig.=0,000, el cual es menor a 0,05; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alternativa H_i.

d. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95% se concluye existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

C. Verificación de la segunda hipótesis específica:

a. Formulación de hipótesis:

H_i : Existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el Proceso de ejecución curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

H_o : No existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el Proceso de ejecución curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

b. Nivel de significancia asumido: Se elige $\alpha=5\%$

c. Estadístico de prueba

Como no se cumple el supuesto de normalidad de las puntuaciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y el Proceso de ejecución curricular del Desempeño docente, se utilizó el estadístico Chi cuadrado.

De acuerdo con la Tabla 9, se aprecia que existe relación positiva moderada ($\chi^2=17,7$) y una probabilidad $\text{Sig.}=0,001$, el cual es menor a 0,05; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula H_o y se acepta la hipótesis alternativa H_i .

d. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95% se concluye existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el proceso de ejecución curricular del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

D. Verificación de la tercera hipótesis específica:

a. Formulación de hipótesis:

H_i : Existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

H_o : No existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

.

.

b. Nivel de significancia asumido: Se elige $\alpha=5\%$

c. Estadístico de prueba

Como no se cumple el supuesto de normalidad de las puntuaciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales del Desempeño docente, se utilizó el estadístico Chi cuadrado de independencia.

De acuerdo con la Tabla 9, se aprecia que existe relación positiva moderada ($\chi^2=18,3$) y una probabilidad $\text{Sig.}=0,000$, el cual es menor a $0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula H_o y se acepta la hipótesis alternativa H_i .

d. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95% se concluye existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales educativos del nivel primario, en la en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

E. Verificación de la cuarta hipótesis específica:

a. Formulación de hipótesis:

H_i : Existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

H_o : No existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

b. Nivel de significancia asumido: Se elige $\alpha=5\%$

c. Estadístico de prueba

Como no se cumple el supuesto de normalidad de las puntuaciones de las variables Liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del Desempeño docente, se utilizó el estadístico Chi cuadrado.

De acuerdo con la Tabla 9, se aprecia que existe relación positiva moderada ($\chi^2=14,6$) y una probabilidad $\text{Sig.}=0,000$, el cual es menor a $0,05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula H_o y se acepta la hipótesis alternativa H_i .

d. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95% se concluye existe un grado de correlación directa entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En el ámbito escolar, la gestión, el liderazgo, el desempeño docente y otras variables conexas, son importantes para denotar la calidad en sus diferentes aristas.

En esta investigación, se concentra el estudio del Liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente. El primero es una percepción de los docentes sobre las características del directos de la institución educativo, el segundo, es la percepción o evaluación del directivo hacia el desempeño del docente de aula.

Según Rensis Likert (2001), relata cinco tipos de conductas; que precisan la conducta efectiva de un líder eficaz. (Murillo, 2006, p. 12) indica, que el mantenimiento del sentimiento de lealtad al grupo, el fomento de relaciones positivas, el entusiasmo para alcanzar altos estándares de rendimiento, la posesión de conocimientos técnicos y la capacidad de coordinación y planificación. Estos de alguna manera se vinculan con el desempeño que realiza el docente. Si un docente percibe que la I.E. a través de su director, condiciones para planificar, trabajar en equipo, se fortalecerá en su actuación en las aulas.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo, hace el intento de aceptar el complejo papel del directivo, el cual es realizar con propiedad la gestión y el liderazgo, de la escuela que dirige; rol que implica asumir nuevas responsabilidades, centradas en el logro de aprendizajes de los educandos. Este componente constituye la plataforma sobre la cual interactúan los demás, ya que ofrece insumos para la evaluación de acceso y desempeño, también para la implementación de programas de formación a través de indicadores y capacidades. En estas condiciones, se plantea conocer el grado de relación entre liderazgo y desempeño, a nivel factico con la evaluación y percepción a través de dos instrumentos válidos y confiables. En los objetivos se plantea determinar si las dimensiones del desempeño docente se relacionan con el liderazgo. Las hipótesis planteadas con la obtención de datos, corroboran su validez. Existe relación significativa entre el liderazgo con la planificación ($\chi^2=10,3$, Sig.<0,05), ejecución ($\chi^2=17,7$, Sig.<0,05), uso de materiales ($\chi^2=18,3$, Sig.<0,05), evaluación ($\chi^2=14,6$, Sig.<0,05).

V. CONCLUSIONES

Primera:

La información recolectada demuestra que el liderazgo directivo pedagógico que ejecuta el director del plantel, está directamente relacionado con el desempeño del docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, ratificado con el coeficiente Chi cuadrado ($\text{Sig.} < 0,05$).

Segunda:

En el mismo modo, el buen liderazgo directivo pedagógico que aplica el directivo, incide en un buen desempeño en lo que respecta a los procesos de planificación curricular que realiza el docente del nivel primario. Este razonamiento es ratificado con el coeficiente Chi cuadrado ($\text{Sig.} < 0,05$).

Tercera:

También el trabajo de ejecución curricular de parte de los docentes del nivel primario, esta interrelacionada con el nivel liderazgo directivo pedagógico que percibe el docente en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018. Este razonamiento es ratificado con el coeficiente Chi cuadrado ($\text{Sig.} < 0,05$).

Cuarta:

La manera en que los directivos aplican en algún grado el liderazgo directivo, condiciona notablemente el proceso de producción y uso de materiales didácticos para los estudiantes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018. Este razonamiento es ratificado con el coeficiente Chi cuadrado ($\text{Sig.} < 0,05$).

Quinta:

Por último, a mejor liderazgo directivo pedagógico aplicado por los directivos, mayor es la calidad de la evaluación de los aprendizajes en los estudiantes del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018, ratificado con el coeficiente Chi cuadrado ($\text{Sig.} < 0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Diagnosticar que otras variables como el personal o anímico también inciden en el desempeño del docente.

Segunda:

Realizar otras investigaciones en otras realidades a fin de corroborar los resultados y generalizarlos.

Tercera:

Recomendar a los directivos de la I.E. capacitar a los docentes sobre la injerencia de liderazgo en el desempeño de los docentes.

Cuarta:

Difundir a instancias superiores UGEL, DRET; Región de Tacna, la importancia de las relaciones interpersonales entre directivos y docentes a fin de que exista una gestión eficiente para el aprendizaje de los estudiantes.

Quinta:

Sugerir que el líder directivo sea más comunicativo con todo el personal docente de la institución educativa, con la finalidad de reafirmar y consolidar su liderazgo.

Sexta:

Diagnosticar otras formas de liderazgo (liderazgo situacional, transformacional) a fin de conocer si estas se relacionan con el desempeño docente.

VII. REFERENCIAS

- Espinosa, G. (2014) -Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año 2013 – 2014” - Universidad Católica de Loja.
- Estrada, L. (2013) - El desempeño docente. Carabobo. Venezuela. Universidad de Carabobo.
- García E.y Rodríguez H. (2005). - Los métodos de enseñanza. México DF: Trillas. Pág. 17
- Hernández, M. (2013) - Estrategias gerenciales para la calidad de desempeño de los directores de la Parroquia Tamare del Municipio Mara. República Bolivariana de Venezuela Universidad del Zulia.
- Hunt, B. (2009).- Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. OEI.
- López, R. (1996). - Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente, para los niveles de Preescolar, Básica, Media, Diversificada y Profesional en Planteles Oficiales y Privados. Gobernación del Estado Zulia. Secretaría Regional de Educación: Maracaibo.
- Ministerio de Educación de Chile (2005) - Marco para la Buena Dirección. Criterios para el Desarrollo Profesional y Evaluación del Desempeño. Chile.
- Ministerio de Educación de Chile (2007) - Evaluación de Desempeño. Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos. Unidad de gestión y

mejoramiento educativo división educación general.

Ministerio de Educación del Perú (2014) - Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo Escuela. Lima – Perú. Aprobado mediante RSG N° 304 -2014 - MINEDU

Ministerio de Educación del Perú. (2012a) - Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.

Recuperado de

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450da43d-bd8cd65b4736>>

Montenegro, I. (2003) - Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21

Ñaupas, H. (2009) - Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis. Lima – Perú.

Peroza, W. (2000) - Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Tuanama, L. (2015) - Tesis: La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundaria en la I.E.I. N° 0769 del distrito de Caspizapa

Valdes, V. (2000) - Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada en Cuba, 23-25 de mayo de 2000.

Vegas, E. (2008) - Incrementar el aprendizaje estudiantil en América Latina.

Bogotá: Mayol Ediciones.

ANEXOS

Anexo n.º 01: Matriz de consistencia

“Liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018”

Autores: Karen Paola Chavez Ninaja y Willy Javier Ninaja Choque

DETERMINACION DEL PROBLEMA. El desempeño de los docentes tiene muchas aristas que favorecen o desfavorecen; análogamente el desempeño del director se evidencia en el liderazgo directivo y predominantemente pedagógico que debe demostrar el director para gestionar los aprendizajes, los procesos pedagógicos y la escuela. No obstante, se desconoce el grado de correlación entre dichas variables; a fin de establecer acciones orientadas a la mejora y fortalecimiento del desempeño docente y directivo.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Liderazgo directivo - pedagógico Definición conceptual. El liderazgo es la influencia que ejerce una persona sobre los demás y es capaz de tomar decisiones en beneficio del grupo o institución que dirige, inspirando al resto de los participantes del grupo a alcanzar una meta común. El liderazgo directivo-pedagógico consiste en establecer metas y desarrollar todas las acciones necesarias para su consecución conjuntamente con el grupo o institución. Para ello, el líder en una institución o grupo, debe poseer cualidades de capacidad cognitiva, es decir, preocuparse por alcanzar un elevado nivel cultural; personalidad ética que le permitan actuar con justicia, honestidad y coherencia para convertirse en guía de su grupo; y tomar decisiones asertivas y pertinentes. (Autoría propia) Definición operacional. El liderazgo directivo y pedagógico de los docentes directores implica el desempeño directivo en el cumplimiento de las funciones directivas en los diferentes aspectos de la gestión escolar; con énfasis en la dimensión pedagógica, evidenciando el desarrollo de las competencias, capacidades y desempeños previstos en el MBDD.
¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres de la ugel tacna, 2018?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres de la ugel tacna, 2018.	Existe un grado de correlación alto entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres de la ugel tacna, 2018.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	
¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres de la ugel tacna, 2018?	Identificar el nivel de liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres de la ugel tacna, 2018	El nivel de liderazgo directivo pedagógico es aceptable y desempeño docente deficiente del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres de la ugel tacna, 2018.	
¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres	Establecer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres	Existe un grado de correlación moderado entre el liderazgo directivo pedagógico y la planificación curricular del nivel primario, en la i.e. mariscal cáceres	

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo directivo pedagógico	Académico pedagógico	<ul style="list-style-type: none">- Conduce la elaboración de los documentos de gestión.- Comparte la misión y la visión institucional.- Dedicar tiempo a monitorear y acompañar pedagógicamente- Administra con eficiencia los recursos humanos y económicos.
	Organizacional	<ul style="list-style-type: none">- Respeta la autonomía en el trabajo.- Trabaja en equipo con los demás.- Inspira confianza en la institución.- Actúa con justicia en la institución.- Influye en la mejora del clima institucional.
	Institucional	<ul style="list-style-type: none">- Delega funciones entre los miembros.- Asume o comparte responsabilidades.- Logra los objetivos trazados en el PEI.- Celebra el cumplimiento de logros.- Comunica decisiones a través de órdenes.- Felicita a los trabajadores destacados.

de la ugel tacna, 2018?	de la ugel tacna, 2018	de la ugel tacna, 2018.	<p>Escala de medición. Para medir la variable "liderazgo directivo - pedagógico" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características.</p> <p>VARIABLE 2: desempeño docente</p> <p>Definición conceptual. Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en la Institución Educativa, como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales (autoría propia)</p> <p>Definición operacional. Es el conjunto de prácticas y actividades correspondientes al trabajo pedagógico del docente en el aula y la institución educativa y abarca los procesos de planificación, ejecución y evaluación de la gestión del proceso de E-A.</p> <table><tr><th>Variable 1</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th></tr><tr><td rowspan="4">Desempeño docente</td><td>Proceso de planificación curricular</td><td>Planificación de programación curricular de corto y largo plazo</td></tr><tr><td>Proceso de ejecución curricular</td><td>Procesos pedagógicos y cognitivos en el aula Manejo del enfoque pedagógico Clima del aula</td></tr><tr><td>Proceso de uso de materiales educativos</td><td>Uso de materiales en el proceso de enseñanza aprendizaje. Uso de equipos y recursos tecnológicos en la enseñanza aprendizaje Uso de recursos audiovisuales en el aprendizaje</td></tr><tr><td>Evaluación de los aprendizajes</td><td>Conoce técnicas e instrumentos de evaluación Uso de modalidades de la evaluación</td></tr></table> <p>Escala de medición. Para medir la variable "desempeño docente" se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características.</p>	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Desempeño docente	Proceso de planificación curricular	Planificación de programación curricular de corto y largo plazo	Proceso de ejecución curricular	Procesos pedagógicos y cognitivos en el aula Manejo del enfoque pedagógico Clima del aula	Proceso de uso de materiales educativos	Uso de materiales en el proceso de enseñanza aprendizaje. Uso de equipos y recursos tecnológicos en la enseñanza aprendizaje Uso de recursos audiovisuales en el aprendizaje	Evaluación de los aprendizajes	Conoce técnicas e instrumentos de evaluación Uso de modalidades de la evaluación
Variable 1	Dimensiones	Indicadores													
Desempeño docente	Proceso de planificación curricular	Planificación de programación curricular de corto y largo plazo													
	Proceso de ejecución curricular	Procesos pedagógicos y cognitivos en el aula Manejo del enfoque pedagógico Clima del aula													
	Proceso de uso de materiales educativos	Uso de materiales en el proceso de enseñanza aprendizaje. Uso de equipos y recursos tecnológicos en la enseñanza aprendizaje Uso de recursos audiovisuales en el aprendizaje													
	Evaluación de los aprendizajes	Conoce técnicas e instrumentos de evaluación Uso de modalidades de la evaluación													
¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018.	Existe un grado de correlación alto entre el liderazgo directivo pedagógico y la ejecución curricular del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018.													
¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo y el uso de materiales del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el uso de materiales del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018.	Existe un grado de correlación bajo entre el liderazgo directivo y el uso de materiales del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018.													
¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018.	Existe un grado de correlación moderado entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación de los aprendizajes del nivel primario, en la i.e. mariscal CÁCERES de la ugel tacna, 2018.													

METODOLOGÍA		POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>Tipo de investigación. Corresponde a una investigación <u>descriptiva</u> y <u>correlacional</u>.</p> <p>Diseño de investigación. Se empleará el diseño <u>correlacional</u>, representado en el siguiente esquema:</p>		<p>POBLACION</p> <p>Estará conformada por la comunidad educativa de docentes fundamentalmente,</p>	<p>Para medir la variable referida al liderazgo directivo - pedagógico, se empleará una cuestionario, organizada en un <u>conjunto</u> de ítems respecto a las <u>subvariables</u> e indicadores.</p>

<p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>M</i>: Muestra representada por la comunidad educativa • <i>r</i>: es la relación entre las variables de estudio. • <i>O₁</i>: Observaciones correspondientes al liderazgo directivo-pedagógico <p><i>O₂</i>: Observaciones correspondientes al desempeño docente</p>	<p>entre nombrados y contratados</p> <p>MUESTRA. Se seleccionará una muestra no probabilística e intencional, conformada por los 30 docentes del nivel primario que laboran en la i.e. mariscal Cáceres.</p>	<p>Para medir la variable referida al desempeño docente se empleará un cuestionario, organizado en un conjunto de ítems respecto a las <u>subvariables</u> e indicadores</p> <p>En el procesamiento de datos se empleará técnicas estadísticas descriptivas, para organizar y presentar los datos, se utilizará tablas y gráficas; así como, las técnicas descriptivas; la frecuencia absoluta y porcentual; así como la media y la desviación estándar y el coeficiente de Pearson o <u>Spearman</u>.</p>
--	---	--

Anexo n.º 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PEDAGOGICO

Estimado colega, el objetivo del presente cuestionario es recabar su opinión respecto al liderazgo directivo y pedagógico que ejerce su Director de la institución educativa. Para ello, debe marcar con una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta según la escala de valoración. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 0.

Dimensión Académico – pedagógico		0	1	2	3	4
1.	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
2.	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa					
3.	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4.	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5.	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
6.	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.					
7.	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8.	El director promueve el trabajo en equipo.					
9.	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa					
10.	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11.	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
12.	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa					
Dimensión organizacional		0	1	2	3	4
1.	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
2.	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.					
3.	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
4.	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.					
5.	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
6.	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
7.	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
8.	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
9.	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa					
10.	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					
Dimensión institucional		0	1	2	3	4
1.	El director mantiene un adecuado clima institucional en la Institución Educativa					
2.	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente					
3.	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa					
4.	La institución educativa tiene el PEI					
5.	La institución educativa aplica el PEI.					
6.	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
7.	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
8.	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
9.	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
10.	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas					

FICHA DE OBSERVACION DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colega, el objetivo de la presente ficha de observación es valorar el desenvolvimiento del docente en aula. Para ello, debe marcar con una (X) en el casillero correspondiente a tu apreciación y la escala siguiente: 1 = No cumple, 2 = Cumple parcialmente, 3 = cumple satisfactoriamente.

I. Planificación curricular

Ítems	valoración		
	1	2	3
El número y título de la sesión es el mismo que se ha establecido en el diseño de la sesión.			
Los aprendizajes esperados (competencias, capacidades e indicadores) son los mismos que se han establecido en el diseño de la sesión.			
Los campos temáticos (conocimientos) son los mismos que se han seleccionado en el diseño de la sesión.			
Las actividades de enseñanza y aprendizaje son los mismos que se han seleccionado en el diseño de la sesión.			

II. Ejecución curricular

Ítems	valoración		
	1	2	3
El docente inicia la sesión con una actividad que se orienta a llamar la atención y despertar el interés de los estudiantes por el aprendizaje a desarrollar.			
El docente realiza actividades orientadas a explorar conocimientos y experiencias previas al inicio de la sesión.			
El docente plantea el propósito (aprendizaje esperado) de la sesión, organiza y brinda orientaciones claras y precisas sobre las actividades que realizarán los estudiantes durante la sesión.			
Los estudiantes desarrollan actividades en la que escucha, observan, leen y/o realizan otras actividades en la que receptan e interactúan con la información requerida para alcanzar el aprendizaje esperado.			
Los estudiantes desarrollan de manera individual actividades para procesar información, experimentar, vivenciar o resolver problemas que le permita alcanzar el aprendizaje esperado.			
Los estudiantes desarrollan actividades en la que interactúa con sus pares (compañeros de clase) para procesar información, experimentar, vivenciar o realizar otra actividad que les permite alcanzar el aprendizaje esperado.			
El docente realiza preguntas y/u observa las actividades que realizan los estudiantes y a partir de sus dificultades les brinda apoyo y orientaciones que le permitan alcanzar el aprendizaje.			
El docente durante el desarrollo de la sesión motiva y reconoce a los estudiantes con frases, gestos y elogios cuando demuestran esfuerzo y logros en sus aprendizajes.			
El docente acompaña el trabajo individual de los estudiantes: brinda orientaciones, absuelve sus dudas y preguntas en función de sus dificultades saberes previos.			
El docente acompaña a los equipos de trabajo: brinda orientaciones, absuelve sus dudas y preguntas en función de sus dificultades y saberes previos.			
Los estudiantes desarrollan actividades o elaboran productos que muestren evidencias del proceso y del logro del aprendizaje esperado (organizadores de información, diálogos, exposiciones, intervenciones orales, etc.)			

III. Evaluación de los aprendizajes

Ítems	valoración		
	1	2	3
El docente retroalimenta los aprendizajes de los estudiantes a partir de los productos elaborados en la sesión, de la participación oral o de las preguntas que realizan los estudiantes.			
El docente formula conclusiones, elabora organizadores de información que sintetiza los aprendizajes de la sesión.			
El docente promueve actividades <u>metacognitivas</u> que permite a los estudiantes identificar fortalezas y debilidades de su proceso de aprendizaje.			

IV. Uso de materiales y recursos educativos

Ítems			
Los estudiantes utilizan los materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna en la sesión de aprendizaje.			
Los materiales son utilizados para motivar a los estudiantes.			
Los materiales son utilizados como fuente de información para alcanzar los aprendizajes esperados.			
Los materiales son utilizados para realizar experimentos o vivenciar situaciones que permitan alcanzar los aprendizajes esperados.			
Los materiales son utilizados como medio para procesar la información.			
Los materiales son utilizados para evaluar los aprendizajes			
Los materiales son utilizados para reforzar los aprendizajes desarrollados en la sesión.			
El docente acompaña y orienta, a los estudiantes, durante el uso de los materiales en función de la actividad y del aprendizaje a lograr.			
Los estudiantes utilizan los materiales educativos distribuidos por el MINEDU para los estudiantes.			
Los estudiantes utilizan los materiales educativos distribuidos por el MINEDU a la Institución Educativa (módulo de biblioteca).			

Muchas gracias!!!

Anexo n.º 03: Validez y confiabilidad de los instrumentos

A. Desempeño Docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	28

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	71,8000	98,510	,434	,969
VAR00002	71,8333	97,523	,505	,968
VAR00003	71,8667	95,913	,688	,967
VAR00004	71,8667	95,913	,688	,967
VAR00005	72,1000	90,783	,867	,966
VAR00006	72,1333	90,464	,883	,966
VAR00007	72,0667	91,926	,686	,967
VAR00008	72,0667	90,547	,912	,965
VAR00009	72,3000	94,769	,404	,970
VAR00010	72,1333	89,361	,893	,965
VAR00011	72,1000	92,576	,792	,966
VAR00012	72,0333	92,792	,822	,966
VAR00013	72,2333	91,495	,759	,967
VAR00014	72,1000	90,990	,846	,966
VAR00015	72,0333	92,102	,905	,966
VAR00016	72,0333	92,171	,897	,966
VAR00017	72,0667	92,547	,820	,966
VAR00018	72,0333	92,171	,897	,966
VAR00019	71,9333	95,582	,592	,968
VAR00020	72,1667	93,316	,681	,967
VAR00021	72,0333	91,482	,839	,966
VAR00022	72,0667	90,133	,851	,966
VAR00023	72,0000	91,448	,873	,966
VAR00024	72,1000	92,921	,754	,967
VAR00025	72,0000	91,034	,808	,966
VAR00026	71,9000	94,783	,774	,967
VAR00027	72,5000	97,569	,264	,970
VAR00028	73,2000	98,855	,083	,972

B. Confiabilidad de los instrumentos sobre Liderazgo directivo pedagógico

Estadísticos de fiabilidad				
Alfa de Cronbach		N de elementos		
,990		32		
Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	96,9000	607,817	,898	,989
VAR00002	97,0333	599,068	,901	,989
VAR00003	97,2000	604,855	,859	,989
VAR00004	97,1333	609,430	,821	,989
VAR00005	97,1000	606,990	,857	,989
VAR00006	97,3000	607,872	,859	,989
VAR00007	97,1667	614,006	,735	,990
VAR00008	97,0333	611,413	,795	,989
VAR00009	97,0333	614,033	,854	,989
VAR00010	96,9333	607,995	,907	,989
VAR00011	97,1000	610,231	,857	,989
VAR00012	97,1667	610,144	,824	,989
VAR00013	96,9667	604,309	,891	,989
VAR00014	96,7667	600,668	,886	,989
VAR00015	96,7000	616,148	,815	,989
VAR00016	97,1667	606,144	,916	,989
VAR00017	97,2000	600,028	,928	,989
VAR00018	96,7000	615,183	,896	,989
VAR00019	96,9000	607,955	,895	,989
VAR00020	97,0667	594,547	,920	,989
VAR00021	96,9667	605,826	,893	,989
VAR00022	96,8667	612,395	,861	,989
VAR00023	97,2000	599,476	,909	,989
VAR00024	97,0000	609,241	,830	,989
VAR00025	96,8667	606,395	,920	,989
VAR00026	96,5333	622,809	,726	,990
VAR00027	96,7000	612,769	,775	,989
VAR00028	97,1000	608,852	,890	,989
VAR00029	96,8000	606,234	,869	,989
VAR00030	96,8333	605,247	,898	,989
VAR00031	96,7667	618,530	,816	,989
VAR00032	96,9000	606,783	,923	,989

Anexo n.º 04: Validación de expertos

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mag. Eusebia Cano Mamani
 Institución donde labora/cargo : MODESTO MOLINA / PROFESORA DE AULA
 Autores del Instrumento : Br. Willy Javier Ninaja Choque y
 Br. Karen Paola Chavez Ninaja

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXLENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.			X		
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio				X	
Subtotal		-	-	6	32	-
TOTAL				38		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento responde aceptablemente a los criterios de objetividad, validez y confiabilidad, mereciendo por tanto mejorar prioritariamente los indicadores cuyo puntaje es (3), a partir del cual es aplicable en todos sus extremos

IV. PROMEDIO DE VALORACION: BUENO (38 puntos)

Tacna, marzo del 2018


 Mgr. Eusebia Cano Mamani

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mag. Daniel Rodríguez Giraldo
 Institución donde labora/cargo : L.N.-J. B. G.
 Autores del Instrumento : Br. Willy Javier Ninaja Choque y
 Br. Karen Paola Chavez Ninaja

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos, responden al propósito de la investigación.			X		
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio					X
Subtotal		-	-	15	8	15
TOTAL				38		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento responde aceptablemente a los criterios de objetividad, validez y confiabilidad, mercedo por tanto mejorar prioritariamente los indicadores cuyo puntaje es (3), a partir del cual es aplicable en todos sus extremos

IV. PROMEDIO DE VALORACION: BUENO (3 puntos)

Tacna, marzo del 2018


 Mgr. Daniel Rodríguez Giraldo
29410616

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mag. Cesario Lupaca Lupaca
 Institución donde labora/cargo : IE MARISCAL CACERES / SUB DIRECTOR
 Autores del Instrumento : Br. Willy Javier Ninaja Choque y
 Br. Karen Paola Chavez Ninaja

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXLENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento que permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.			X		
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.			X		
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad del estudio				X	
Subtotal		-	-	9	24	5
TOTAL				38		

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento responde aceptablemente a los criterios de objetividad, validez y confiabilidad, mereciendo por tanto mejorar prioritariamente los indicadores cuyo puntaje es (3), a partir del cual es aplicable en todos sus extremos

IV. PROMEDIO DE VALORACION: BUENO (38 puntos)

Tacna, marzo del 2018


 Mgr. Cesar Lupaca Lupaca
 01781835

Anexo n.º 05: Autorización para aplicar instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL CÁCERES"
"VIVIR CON HONOR O SUCUMBIR CON GLORIA"
Av. Internacional N° 1249 - FON: 310933
ALMA MATER DE CIUDAD NUEVA
TACNA



CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, del Distrito de Ciudad Nueva, Provincia y Región de Tacna, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que la profesora **Karen Paola Chavez Ninaja**, identificada con D.N.I. 45209090 y el Profesor **Willy Javier Ninaja Choque** identificado con D.N.I. 00514967, alumnos de la escuela de Post Grado en educación de la "Universidad Cesar Vallejo", con sede en la ciudad de Tacna, han realizado el trabajo de investigación aplicando un cuestionario para medir el liderazgo pedagógico y una ficha de observación de desempeño docente a los profesores de la Institución Educativa "Mariscal Cáceres" del Distrito de Ciudad Nueva, Provincia y Región de Tacna, instrumento que sirvió para recabar información referente a trabajo de investigación con el título: **Liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente del nivel primario, en la I.E. Mariscal Cáceres de la UGEL Tacna, 2018.**

Se expide la presente para los fines que crean por conveniente los solicitantes interesados.

Ciudad Nueva, 04 de Setiembre del.2018

Atentamente



Prof. VICTOR M. RAMOS COPARE
DIRECTOR
DNI: 00412323

Anexo n.º 06: Base de datos

Nº	RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO PEDAGÓGICO																																						
	ACADÉMICO PEDAGÓGICO												ORGANIZACIONAL													INSTITUCIONAL													
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	X1	X2	X3	XT			
1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	35	33	32	100			
2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	40	40	123		
3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	36	34	38	108		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	36	35	33	104			
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	26	27	28	81		
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	39	39	123			
7	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	16	14	15	45			
8	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	28	23	24	75		
9	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	20	16	18	54		
10	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	41	37	37	115		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	40	40	128		
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	30	32	97		
13	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	40	38	118		
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	40	40	125		
15	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	28	28	26	82		
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	31	33	99		
17	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45	36	37	118	
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	44	36	37	117		
19	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	43	38	35	116		
20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	34	34	32	100		
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	25	22	23	70			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	40	40	128		
23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	39	39	124		
24	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	39	40	122		
25	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	42	33	34	109	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	39	39	125		
27	1	0	0	1	2	0	2	2	1	1	2	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	3	3	1	0	1	2	1	14	10	14	38
28	3	3	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	25	21	22	68			
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	35	29	30	94			
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	35	28	34	97		

RESPUESTAS DE LOS DOCENTES PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																																		
Nº	PROCESO DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR				PROCESO DE EJECUCIÓN CURRICULAR											PROCESO DE USO DE MATERIALES EDUCATIVOS			EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES															
	p1	p2	p3	p4	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p1	p2	p3	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	X1	X2	X3	X4	XT	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	33	9	29	83	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	32	9	29	82	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	12	32	9	28	81	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	33	9	29	83	
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	8	18	6	19	51	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	12	32	9	26	79	
7	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	12	21	6	24	63	
8	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	12	23	6	25	66	
9	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	12	22	6	16	56
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	12	32	9	27	80	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	31	9	28	80	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	32	9	29	82	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	12	31	9	27	79
14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	12	29	9	27	77
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	12	22	6	22	62
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	12	31	9	25	77	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	12	32	9	27	80
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	12	32	9	28	81	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	12	33	9	28	82
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	12	26	6	23	70	
21	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	10	18	6	17	51
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	12	33	9	28	82
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	12	33	8	27	80
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	12	33	9	28	82
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	12	32	9	27	80
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	12	33	9	28	82
27	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	9	23	6	22	60	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	12	33	9	29	83	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	12	31	9	26	78
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	12	28	6	25	78	